



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wanasari Nusantara Riau

Nevi Ayu Lestari

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Kampus Cengkareng (UBSI Cengkareng), Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng Tim., Kota Jakarta Barat ·

Korespondensi penulis: neviayulestari483@gmail.com

Abstract. *This research was conducted to determine whether there is an influence of Job Satisfaction (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) at PT Wanasari Nusantara Riau. The aim of this research is to determine the effect of job satisfaction (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) at PT Wanasari Nusantara Riau. The method used in this research is a quantitative descriptive research method, primary data was obtained through observation data, interviews and questionnaires. The population in this study were 60 company office employees. The type of sample used in this research is Non Probability Sampling, the sampling technique in this research is a saturated sampling technique. The sample size used in this research was 60 people according to the population. The data collection technique uses a questionnaire. Data were processed using SPSS version 22. The tests used in this research were data quality test, classical assumption test, hypothesis test, coefficient of determination test (R²). The research results show that partially the influence of job satisfaction (X1) has an effect on employee performance (Y). and the work discipline variable (X2) influences employee performance (Y). Meanwhile, job satisfaction (X1) and work discipline (X2) simultaneously or together have a positive and significant influence on employee performance (Y) Ha is acceptable.*

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

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Kepuasan Kerja (X₁), dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Wanasari Nusantara Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X₁), dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Wanasari Nusantara Riau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penelitian kuantitatif dekriptif, data primer yang diperoleh melalui data observasi, wawancara dan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan bagian kantor sebanyak 60 orang. Adapun jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling*, teknik sampling dalam penelitian ini yaitu teknik sampel jenuh. Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang sesuai dengan populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan

kuesioner data diolah menggunakan SPSS versi 22. Adapun uji yang digunakan dalam penelitian ini dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh kepuasan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). dan variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) H_a dapat diterima.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini yang ditandai dengan perubahan yang begitu cepat, maka suatu organisasi atau lembaga institusi harus melakukan perubahan pada seluruh aspek organisasinya. Ketika sumber daya manusia terbatas, organisasi diharapkan mempunyai kemampuan optimalisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari penyelenggaraan penelitian, pengembangan, dan teknologi. Oleh karena itu, di era yang teknologi dan peradabannya sudah sangat maju, maka sumber daya manusia yang terampil akan mempunyai semangat dan kedisiplinan yang besar dalam menjalankan peran dan tugasnya untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi, baik negaranya maju maupun tidak. kapasitas sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu perusahaan dan merupakan faktor terpenting yang menentukan apakah suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak akan dapat memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia dan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Human Resources atau Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan strategis dalam keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran SDM semakin dioptimalkan untuk meningkatkan kinerjanya dalam hal kelangsungan organisasi atau bisnis.

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, menurut PT Wanasari Nusantara Riau bahwa karyawan sebagai perencana dan pelaksana pembangunan harus dibina dan dikembangkan sedemikian rupa, sehingga memiliki keterampilan, berdedikasi dan disiplin tinggi serta berprestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga peran karyawan terasa semakin penting. Oleh karena itu karyawan juga harus mempunyai sikap mental, tekad dan semangat, disiplin dan kinerja yang tinggi, agar tugasnya berjalan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, sebenarnya lebih bergantung pada karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, PT Wanasari Nusantara Riau berusaha melibatkan karyawan dalam kegiatan-kegiatan yang tentunya dapat memberikan hasil yang lebih baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

PT Wanasari Nusantara Riau adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit yang beroperasi sejak tahun 1990. Saat ini lokasi kebun PT Wanasari Nusantara Riau berada diwilayah Desa Sungai Buluh Kecamatan Singingi Hilir dan Desa Petai Baru Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau. Untuk kegiatan pabrik pengolahan kelapa sawit, kapasitas olah yang terpasang adalah 60 ton/jam. Adapun Tandan Buah Segar (TBS) yang diolah bersumber dari kebun inti sendiri, kebun plasma dan dari suplayer-suplayer yang bekerja sama dengan PT Wanasari Nusantara Riau.

Dalam kaitan yang memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, PT Wanasari Nusantara Riau sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen dan disiplin dalam memenuhi persyaratan kinerja yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan baik atau buruknya kinerja seseorang. karyawan yang disiplin dalam pekerjaannya berusaha untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai aturan, standar, serta tugas dan tanggung jawabnya. Ketaatan terhadap peraturan dan standar kerja yang ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan

pencapaian tujuan individu dalam organisasi tersebut, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat aktivitas organisasi.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui berhasil atau tidaknya karyawan, serta kekurangan dan kelebihan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja dijadikan bahan pertimbangan meliputi, pengangkatan jabatan, pelatihan, dan pemberian penghargaan. Unsur-unsur yang harus dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, inisiatif dan kepemimpinan.

Adapun standar nilai rata-rata dari unsur penilaian. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan disajikan dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, yaitu: baik, sedang, buruk. PT Wanasari Nusantara Riau tentunya berharap agar para karyawannya mempunyai hasil kerja yang berkualitas dan mendapat nilai dengan predikat baik. Berdasarkan hasil yang dilakukan peneliti memperoleh data mengenai penilaian kerja karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Kerja Karyawan

No	Aspek Yang Dinilai	Jumlah Karyawan	Penilaian			Total Kinerja
			Baik	Sedang	Buruk	
			40%	35%	25%	
1	Aspek umum (penampilan dan disiplin waktu)	60	14	22	24	32%
2	Kemampuan komunikasi, mendengar dan analisis		25	9	26	10%
3	Pengetahuan tentang pekerjaan		13	20	27	34%
4	Motivasi dan inisiatif kerja		23	18	19	14%
5	Pengambilan keputusan		25	15	20	10%
Total		60				100%

Dari tabel 1 diatas, aspek yang dinilai yang paling buruk yaitu aspek pengetahuan tentang pekerjaan, aspek kemampuan komunikasi, mendengar dan analisis, serta aspek umum tentang (penampilan dan disiplin waktu), karyawan yang kurang akan pengetahuan tata cara kerja akan membuat karyawan semakin sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya, begitu pula dengan kurangnya kemampuan komunikasi, mendengarkan dan analisis setiap pekerjaan, serta karyawan yang selalu menggampangkan peraturan

yang sudah ditetapkan oleh perusahaan contohnya, masih banyak karyawan yang tidak memakai baju seragam di waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan masih banyak yang melanggar ketentuan kedisiplinan waktu.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya agar produktivitas dan kinerja karyawannya meningkat secara optimal. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh, terdapat permasalahan rendahnya kepuasan kerja karyawan pada PT Wanasari Nusantara Riau, berikut tabel kepuasan kerja :

Tabel 2. Kepuasan Kerja Karyawan

No	Bulan	Total Karyawan Awal	Total Karyawan Masuk	Total Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir	Persentase
1	November	60	10	9	51	15%
2	Desember	60	16	15	45	25%
3	Januari	60	14	12	48	20%
4	Februari	60	9	7	53	12%
5	Maret	60	8	6	54	10%
6	April	60	13	11	49	18%

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang keluar cukup banyak, hal ini terjadinya karena adanya ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. jika tidak segera ditangani apa penyebab atau masalah yang dialami setiap karyawan yang banyak keluar dari PT Wanasari Nusantara Riau, akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan yang masih bertahan.

Untuk memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh PT Wanasari Nusantara Riau, maka perusahaan menuntut karyawan untuk sangat disiplin dalam bekerja. Namun, karyawan belum sepenuhnya menaati aturan tersebut, terutama dalam hal kehadiran di kantor. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dengan

melakukan wawancara kepada Bapak Martunus selaku team HRD, maka di peroleh informasi dari PT Wanasari Nusantara Riau mengatakan bahwa kedisiplinan di kantor masih belum berjalan dengan baik, terutama dalam hal kehadiran. Hal ini, disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kemacetan di pagi hari karena jalanan yang rusak, terutama bagi pekerja yang tinggal cukup jauh dari kantor, atau karena karyawan tersebut kurangnya disiplin. Hasil data kehadiran karyawan yang peneliti dapatkan dari hasil penerapan *Finger Print* (sidik jari) yang diberikan oleh bagian kepegawaian. Berikut ini adalah data *Rekapitulasi* (ringkasan) absensi karyawan PT Wanasari Nusantara Riau:

Tabel 3. Ringkasan Absensi

No	Bulan	Jumlah karyawan	Total Keterlambatan	Total Tepat Waktu	Cuti	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Total
1	November	60	27	20	4	3	6	0	20%
2	Desember	60	17	19	7	7	4	6	22%
3	Januari	60	27	20	1	5	2	5	20%
4	Februari	60	25	24	3	3	0	5	12%
5	Maret	60	29	26	0	3	2	0	8%
6	April	60	26	21	4	5	0	4	18%

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan pada PT Wanasari Nusantara Riau, dapat dikatakan mempunyai tingkat keterlambatan yang cukup tinggi. Perusahaan harus segera menindak lanjuti atau merubah tata tertib yang ada agar karyawan tidak ada lagi yang terlambat dalam bekerja. Sehingga karyawan yang sudah menaati peraturan tidak terpengaruh oleh sebagian karyawan yang masih melanggar peraturan seperti kurangnya disiplin dari segi kehadiran.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wanasari Nusantara Riau.”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif Deskriptif. Fokus penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wanasari Nusantara Riau. Oleh karena itu, variabel yang diteliti untuk dianalisis adalah kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) serta kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat data primer yang dibagikan secara online kepada seluruh karyawan PT Wanasari Nusantara Riau. Perusahaan ini Beralamat Jln. Datuk Setia Maharaja Kel. Tangke Selatan Kec. Bukit Raya Kota Pekanbaru 282888.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Wanasari Nusantara Riau berjumlah 60 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu teknik sampel jenuh. Sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang sesuai dengan jumlah populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Berikut ini adalah validitas variabel kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_1) dan kinerja karyawan(Y) yaitu:

Tabel 4. Uji Validitas X1

Pernyataan	R hitung	R tabel Df = (60-2 = 58)	keterangan
Pernyataan 1	0,414	0,2542	valid
Pernyataan 2	0,477	0,2542	valid
Pernyataan 3	0,376	0,2542	valid
Pernyataan 4	0,487	0,2542	valid
Pernyataan 5	0,459	0,2542	valid
Pernyataan 6	0,617	0,2542	valid
Pernyataan 7	0,465	0,2542	valid
Pernyataan 8	0,428	0,2542	valid

Pernyataan 9	0,529	0,2542	valid
Pernyataan 10	0,669	0,2542	valid
Pernyataan 11	0,526	0,2542	valid
Pernyataan 12	0,681	0,2542	valid
Pernyataan 13	0,568	0,2542	valid
Pernyataan 14	0,419	0,2542	valid
Pernyataan 15	0,441	0,2542	valid
Pernyataan 16	0,551	0,2542	valid
Pernyataan 17	0,489	0,2542	valid
Pernyataan 18	0,617	0,2542	valid
Pernyataan 19	0,497	0,2542	valid
Pernyataan 20	0,424	0,2542	valid
Pernyataan 21	0,452	0,2542	valid
Pernyataan 22	0,472	0,2542	valid
Pernyataan 23	0,501	0,2542	valid
Pernyataan 24	0,623	0,2542	valid

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (X_1) diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 5. Uji Validitas X2

Pernyataan	R hitung	R tabel Df = (60-2 = 58)	keterangan
Pernyataan 1	0,676	0,2542	valid
Pernyataan 2	0,459	0,2542	valid
Pernyataan 3	0,522	0,2542	valid
Pernyataan 4	0,676	0,2542	valid
Pernyataan 5	0,428	0,2542	valid
Pernyataan 6	0,690	0,2542	valid

Pernyataan 7	0,418	0,2542	valid
Pernyataan 8	0,472	0,2542	valid
Pernyataan 9	0,579	0,2542	valid
Pernyataan 10	0,420	0,2542	valid
Pernyataan 11	0,631	0,2542	valid
Pernyataan 12	0,690	0,2542	valid
Pernyataan 13	0,721	0,2542	valid
Pernyataan 14	0,676	0,2542	valid
Pernyataan 15	0,579	0,2542	valid
Pernyataan 16	0,641	0,2542	valid
Pernyataan 17	0,528	0,2542	valid
Pernyataan 18	0,478	0,2542	valid

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X_2) diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 6. Uji Validitas Y

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel} Df = (60-2 = 58)	keterangan
Pernyataan 1	0,578	0,2542	valid
Pernyataan 2	0,577	0,2542	valid
Pernyataan 3	0,686	0,2542	valid
Pernyataan 4	0,580	0,2542	valid
Pernyataan 5	0,524	0,2542	valid

Pernyataan 6	0,549	0,2542	valid
Pernyataan 7	0,552	0,2542	valid
Pernyataan 8	0,580	0,2542	valid
Pernyataan 9	0,555	0,2542	valid
Pernyataan 10	0,615	0,2542	valid
Pernyataan 11	0,667	0,2542	valid
Pernyataan 12	0,664	0,2542	valid
Pernyataan 13	0,633	0,2542	valid
Pernyataan 14	0,558	0,2542	valid
Pernyataan 15	0,634	0,2542	valid
Pernyataan 16	0,456	0,2542	valid
Pernyataan 17	0,600	0,2542	valid
Pernyataan 18	0,424	0,2542	valid
Pernyataan 19	0,567	0,2542	valid
Pernyataan 20	0,487	0,2542	valid

Hasil uji kinerja karyawan diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner terkait kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Cronbach's Coefficient Alpha	Keterangan
1	Kepuasan kerja X ₁	0,873	0,60	Reliable
2	Disiplin kerja X ₂	0,876	0,60	Reliable
3	Kinerja karyawan Y	0,889	0,60	Reliable

Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan ukuran *Cornbach's coefficient alpha*, suatu konstruk atau variabel dianggap *reliabel* jika menghasilkan nilai *Cronbach alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas data pada tabel 7 diatas, terlihat bahwa nilai *Cronbach's alpha* seluruh variabel yang dikembangkan pada penelitian ini lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian *reliabel* atau layak digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 8. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.44199426
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.054
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 8 diatas nilai signifikan uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar $0,200 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau data yang dimiliki merupakan data yang normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat variasi yang signifikan yang berbeda dalam nilai variabel-variabel independen, yaitu:

Tabel 9. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.759	4.466		.618	.539
	Kepuasan kerja	.033	.050	.095	.654	.515
	Disiplin kerja	-.023	.052	-.065	-.449	.655

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa Uji Glejser pada variabel kepuasan kerja (X_1) nilai signifikan $0,515 > 0,05$, maka data tidak terjadi heteroskedastisitas sedangkan pada variabel disiplin kerja (X_2) nilai signifikan $0,655 > 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) seluruh datanya tidak terjadi heteroskedastisitas, maka dalam penelitian ini terdapat ketidak samaan varians antara residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

3. Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas pada penelitian ini menggunakan nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor), berikut ini adalah hasil uji multikolineritas yaitu:

Tabel 10. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.924	6.445		-.299	.766		
	Kepuasan kerja	.388	.072	.444	5.407	.000	.824	1.213
	Disiplin kerja	.487	.075	.536	6.536	.000	.824	1.213

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 10 diatas, nilai tolerance variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar $0,824 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,213 < 10$, Maka tidak terdapat multikolinearitas yang berarti tidak terdapat korelasi antar variabel bebas (independen).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi Linier Berganda digunakan untuk mengukur sejauh mana keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil dari analisis regresi menggunakan perangkat lunak SPSS menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.924	6.445		-.299	.766
	Kepuasan kerja	.388	.072	.444	5.407	.000
	Disiplin kerja	.487	.075	.536	6.536	.000

Berdasarkan tabel diatas terlihat persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$\hat{Y} = -1,924 + 0,388 (X_1) + 0,487 (X_2) + e$$

Penjelasan persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -1,924, artinya bila variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja konstanta/tetap, maka kinerja karyawan pada PT Wanasari Nusantara Riau, senilai -1,924.
2. Nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,388, artinya ketika kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan juga

meningkat sebesar 0,388, dan sebaliknya ketika kepuasan kerja karyawan menurun sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan ikut turun sebesar 0,388.

3. Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,487, Artinya bila disiplin kerja karyawan naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,487, dan sebaliknya ketika disiplin kerja karyawan turun 1 satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,487.

Uji Hipotesis

Sehubungan dengan perumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi adalah kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

1. Uji t (Parsial)

Uji T ini dipakai untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai ikatan yang signifikan dengan variabel terikat (Y).

Tabel 12. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.924	6.445		-.299	.766
	Kepuasan kerja	.388	.072	.444	5.407	.000
	Disiplin kerja	.487	.075	.536	6.536	.000

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Jika nilai signifikan < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Jika nilai signifikan > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. t_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, $df = n - k$, jadi $(60 - 3 = 57)$ adalah sebesar 1,672.

1. Hipotesis pertama menguji pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), nilai signifikan 0,000 < dari 0,05 sedangkan nilai

$t_{hitung} 5,407 >$ dari nilai $t_{tabel} 1,672$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Hipotesis kedua menguji Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), nilai signifikan $0,000 <$ dari $0,05$ sedangkan nilai $t_{hitung} 6,536 >$ dari nilai $t_{tabel} 1,672$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji F (Simultan)

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2963.078	2	1481.539	61.611	.000 ^b
	Residual	1370.655	57	24.047		
	Total	4333.733	59			

Dari tabel diatas, dapat diketahui nilai keseluruhan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil f_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$,

$$df_1 : k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 : n - k = 60 - 3 = 57$$

Maka f_{tabel} sebesar 3,159. Hasil yang di peroleh $f_{hitung} 61,611 >$ dari $f_{tabel} 3,159$ dan nilai signifikan $0,000 <$ dari $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) H_a dapat diterima.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

A. Parsial

Tabel 14. Hasil Uji R^2 Parsial X_1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.447	.437	6.430

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa koefisien kolerasi sebesar 0,668 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel kepuasan kerja (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). sedangkan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,447 yang memberikan pengertian bahwa 44,7% kepuasan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Maka sisanya sebesar 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 15. Hasil Uji R^2 Parsial X_2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.522	.513	5.979

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa koefisien kolerasi sebesar 0,722 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel disiplin kerja (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). sedangkan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,522 yang memberikan pengertian bahwa 52,2% Maka sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

B. Simultan

Tabel 16. Hasil Uji R^2 Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.673	4.904

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

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa koefisien kolerasi sebesar 0,827 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). sedangkan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,684 yang memberikan pengertian bahwa 68,4% Maka sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Ha diterima, bahwa berpengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dapat ditunjukkan dari hasil uji parsial (T) dimana nilai signifikan $0,000 <$ dari $0,05$ sedangkan nilai t hitung $5,407 >$ dari nilai t tabel $1,672$. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Meningkatkan Kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan. karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka cenderung akan memiliki sikap profesional dalam bekerja. kepuasan kerja yang baik akan membuat karyawan menjadi lebih nyaman dalam bekerja, hal ini tentunya membuat karyawan menjadi lebih fokus pada setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja, baik dalam kepuasan lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, rekan kerja dan hubungan atas kompensasi yang diterima berupa gaji, insentif dan reward, akan menyebabkan karyawan merasa betah dalam bekerja di PT Wanasari Nusantara Riau.

Penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang relevan oleh (Lengkong et al., 2019) dengan berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado.” Dimana Secara parsial kepuasan kerja, memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang relevan oleh (Bagis et al., 2019) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi Dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Studi kasus institusi pendidikan.” Dimana secara pasial kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang relevan oleh (Alfiah & Nawatmi, 2022), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang.” Dimana secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan diperkuat dengan penelitian terdahulu memiliki hasil yang sama yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Di mana hal ini kepuasan kerja baik dalam pekerjaan maupun dengan rekan kerja masih menjadi masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki rasa puas atas pekerjaan / tanggung jawabnya maka akan berpengaruh pula terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Ha diterima, bahwa berpengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dapat ditunjukkan dari hasil uji parsial (T) dimana nilai signifikan $0,000 <$ dari $0,05$ sedangkan nilai t hitung $6,536 >$ dari nilai t tabel $1,672$. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Semakin tinggi disiplin kerja karyawan yang berupa kehadiran tepat waktu, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, mengerjakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab, dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wanasari Nusantara Riau.

Penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang relevan oleh (Bagis et al., 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi Dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Studi kasus institusi pendidikan,” Dimana secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang relevan oleh (Kurnia & Senen, 2020) dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Di Kota Tangerang.”

Dimana secara Parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang relevan oleh (Pudyastuti, 2021), yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Suzuya Head Office.” Dimana secara Parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan diperkuat dengan penelitian terdahulu memiliki hasil yang sama yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja yang baik memiliki tanggung jawab sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil uji simultan (F) dimana nilai yang di peroleh f hitung $61,611 >$ dari f tabel $3,159$ dan nilai signifikan $0,000 <$ dari $0,05$, maka H_a dapat diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antar variabel kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Jika karyawan merasa puas dengan apa yang karyawan terima dari perusahaan dan karyawan juga selalu disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hal itu selalu dapat dilakukan oleh karyawan maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang relevan oleh (Kurnia & Senen, 2020), dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Di Kota Tangerang.” Dimana secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang relevan oleh (Ulfa et al., 2022), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan.” Dimana secara simultan

kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan diperkuat dengan penelitian terdahulu memiliki hasil yang sama yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan akan bertahan untuk bekerja pada perusahaan. Dan karyawan secara otomatis akan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Jika karyawan merasa puas dan menerapkan disiplin kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), nilai signifikan $0,000 < \text{dari } 0,05$ sedangkan nilai $t_{\text{hitung}} 5,407 > \text{dari nilai } t_{\text{tabel}} 1,672$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), nilai signifikan $0,000 < \text{dari } 0,05$ sedangkan nilai $t_{\text{hitung}} 6,536 > \text{dari nilai } t_{\text{tabel}} 1,672$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Hasil yang di peroleh $f_{\text{hitung}} 61,611 > \text{dari } f_{\text{tabel}} 3,159$ dan nilai signifikan $0,000 < \text{dari } 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) H_a dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiah, D. P., & Nawatmi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang. *SEIKO : Journal Of Management & Business*, 5(2), 2022–2109. <https://Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Seiko/Article/View/2111/1397>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.

- Andriani, S. (2022). Pengaruh Electronic Word Of Mouth (E-Wom) Terhadap Keputusan Pembelian. *Journal Ekonomi Dan Manajemen*, 1–23.
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal Of Economics, Management And Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/Jemp.V2i2.106>
- Arfansyah, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan). *Stei.Ac.Id*, 5–19. <http://Repository.Stei.Ac.Id/8525/3/Bab2.Pdf>
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics And Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ECOTAL.V2i2.86>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting And Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute, Sinambela*, 289–294.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.V5i3.1786>
- Herlina, & Sasono, H. (2022). Influence Of Implementation Of Organizational Culture And Provision Of Direct Financial Compensation To Employee Satisfaction. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3).
- Hirmansah, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepimimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Aceh Tenggara. *Accumulated Journal (Accounting And Management Research Edition)*, 4(1), 01. <https://doi.org/10.22303/Accumulated.4.1.2022.01-16>
- Irbayuni, S., & Pratama, C. R. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150–2160. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.V5i4.2142>

- Iskamto, D. (2019). Disiplin Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm. *Ekonomi Bisnis*, 24(1), 12. <https://doi.org/10.17977/Um042v24i1p12-20>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/Manuhara.V2i1.426>
- Khoiriah. (2022). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 2018, 32–41.
- Kurnia, F. M., & Senen, S. H. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 129–140.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 9(1), 41. <https://doi.org/10.31289/Jap.V9i1.2256>
- Lengkong, V. P. K., Loindong, S., & Pengaruh..., A. (2019). Jurnal Emba : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado Analysis Of Effect Of Work Satisfaction, Employment Motivation And Work Dis. 841 *Jurnal Emba*, 7(1), 841–850.
- M Mariani. (2022a). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- M Mariani. (2022b). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, September, 32–41.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/Ecobi.V7i2.1788>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/Jibema.V1i3.18>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/Ekobil.V1i2.65>
- Paramita, K. (2022). Analisis Pendapatan Pada Warung Tegal 2000 Di Kelurahan Kaliabang Tengah Bekasi Utara. Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 12(2004), 6–25.

- Pudyastuti, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Suzuya Head Office. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 18–30.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 31–41.
- Rafika Rachmaniah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervennng Pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104. <https://doi.org/10.55182/Jtp.V2i2.150>
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V3i3.832>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3366>
- SAHIR, S. H. (Ed.). (2022). Buku Ini Di Tulis Oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta Di Lindungi Oleh Undang-Undang Telah Di Deposit Ke Repository UMA Pada Tanggal 27 Januari 2022.
- Sanggarawati, D. A., Fitrianty, R., Tyas, W. S. A., & Kuswandi. (2021). Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Pt . Citra Persada Infrastruktur. *Jurnal Media Mahardika*, 19(2), 255–268.
- Sari, I. S., Lisnawati, L., & Paramita, M. P. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 81–87. <https://doi.org/10.56721/JisdM.V1i2.211>
- Sari, R. K. (2021). Penelitian Kepustakaan Dalam Penelitian Pengembangan Pendidikan Bahasa Indonesia. *Jurnal Borneo Humaniora*, 4(2), 60–69. https://doi.org/10.35334/Borneo_Humaniora.V4i2.2249
- Sholihin, U., & Arida, R. W. (2021). Dampak Mediasi Loyalitas Kerja Pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(1), 47–57. <https://doi.org/10.31289/Jkbn.V8i1.5532>
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. Aliansi: *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/Aliansi.V17i2.428>

- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Sufiyati, A., Suwarni, E., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *SMART: Strategy Of Management And Accounting Through Research And Technology*, 1(1), 12–21.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Suryani, I., & Maulana, Y. S. (2019). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *ABDIS : Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 4(1), 14–24.
- Syamsuri, A. R., Anggraini, C. W., Pratiwi, D. P., Afriliana, S., & Maissy. (2021). *Jurnal Bisnis Mahasiswa. Bisnis Mahasiswa*, 215–224.
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Dhiyan, S. W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 424–436.
- Vikaliana, R., Pujiyanto, A., Mulyati, A., Fika, R., Ronaldo, R., Reza, H. K., Ngii, E., Dwikotjo, F., Suharni, & Ulfa, L. (2022). Ragam Penelitian Dengan SPSS. In *Tahta Media Group*.
- Wahyuni, L., & Karneli, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru). *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 18(2), 65–80.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Metodologi Penelitian*.
- Zainuddin Iba, A. W. (2023). *Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian Kualitatif*, 17, 43. [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.Pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.Pdf)