

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV ARTHA LARAS JAYA KOTA TANGERANG

Nurul Khotijah Malitasari¹, Ahmad Nazir²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ nurul.malitasari@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01631@unpam.ac.id

Abstract

This research is titled "The Influence of Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance CV Artha Laras Jaya in Tangerang City." The purpose of this study is to determine the effect of work discipline and job satisfaction on employee performance at CV Artha Laras Jaya in Tangerang City. This research is quantitative in nature. The analytical methods used in this study include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, descriptive analysis, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, t-tests, and F-tests. The population in this study is CV Artha Laras Jaya in Tangerang City, with a saturated sample of 52 respondents. The results of this study, based on the determination coefficient, indicate that work discipline and job satisfaction contribute 0.678 or 67.8% to employee performance, while the remaining 32.2% is influenced by other variables not examined. The results show the multiple linear regression equation $Y = 6.552 + 0.743 X1 + 0.100 X2$. The correlation coefficient for Work Discipline (X1) against Performance (Y) is 0.820, meaning there is a very strong relationship between the two variables, while the correlation coefficient for Job Satisfaction (X2) against Performance (Y) is 0.659, indicating a strong relationship. The results of the simultaneous effect test of the independent variables on the dependent variable show that $F_{count} = 51.759 > F_{table} = 3.18$, leading to the conclusion that both partially and simultaneously, there is an effect of Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at CV Artha Laras Jaya in Tangerang City.

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

Abstrak

Penelitian ini berjudul pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Artha Laras Jaya Kota Tangerang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Artha Laras Jaya Kota Tangerang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, Uji t dan Uji f. Populasi dalam penelitian ini adalah CV Artha Laras Jaya Kota Tangerang dengan menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 52 responden. Hasil penelitian ini berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,678 atau 67,8% sedangkan sisanya 32,2% adalah variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda $Y = 6,552 + 0,743 X1 + 0,100 X2$. Nilai koefisien korelasi Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,820 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, nilai koefesian Kepuasan Kerja (X2) terhadap

Kinerja (Y) sebesar 0,659 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai $F_{hitung} = 51,759 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,18$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan CV Artha Laras Jaya Kota Tangerang

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada era kemajuan zaman ini, kompetisi dalam sektor usaha makin sengit, terutama di sektor jasa seperti jasa rental mobil. Salah satu aspek kunci yang dapat menjadi penentu keberhasilan sebuah perusahaan ialah kinerja karyawan. Kinerja karyawan diberi pengaruh oleh berbagai faktor, di antaranya ialah disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Penting bagi CV Artha Laras Jaya, sebuah perusahaan penyedia layanan sewa mobil, untuk menyadari bahwasanya tingkat kedisiplinan para karyawan dapat secara signifikan memengaruhi tercapainya target perusahaan. Disiplin kerja mencakup aspek kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Di samping itu, kepuasan kerja karyawan juga merupakan faktor krusial guna menaikkan level kinerjanya, karena karyawan yang puas akan lebih berkomitmen dan produktif.

Hingga saat ini, studi yang secara mendalam terkait pengaruh kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja terhadap performa karyawan di sektor rental mobil, terutama di CV Artha Laras Jaya, masih terbatas. Maka dari itu, kajian ini berupaya mengisi celah dalam literatur dan memberikan wawasan baru terkait faktor yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan di bidang tersebut.

Dengan menganalisa pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Artha Laras Jaya, perolehan kajiannya nantinya bisa memberi rekomendasi strategis untuk entitas guna menaikkan kinerja karyawannya, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mempertahankan keunggulan bersaing di pasar jasa rental mobil yang dinamis. Selain itu, kajian ini juga dapat menjadi landasan untuk kajian lebih lanjut dalam konteks industri serupa atau bidang MSDM secara umum. Kajian

ini tujuannya guna memberi kontribusi wawasan lebih baik terkait relasi antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja.

Sumber daya manusia (SDM) ialah elemen yang sangat berharga dan krusial bagi sebuah entitas bisnis. Kesuksesan perusahaan sangat diberi pengaruh oleh kontribusi manusia, karena merekalah yang merencanakan, menjalankan, serta mengawasi tercapainya tujuan perusahaan. Kendati perusahaan memiliki modal besar dan teknologi mutakhir, peran tenaga kerja tetap tidak dapat diabaikan. Bahkan, teknologi yang canggih tetap membutuhkan dukungan manusia untuk memastikan pencapaian sasaran perusahaan. Karena itu, SDM sangat memerlukan pengarahan dan pembinaan, baik dari segi manajemen secara keseluruhan maupun melalui pengelolaan sumber daya manusia secara khusus.

Peran manajemen SDM sangat krusial karena berkaitan langsung dengan pengelolaan sumber daya dalam organisasi. Setiap karyawan seharusnya menyadari bahwasanya kunci kesuksesan terletak pada penerapan disiplin kerja yang konsisten dari setiap individu. Disiplin yang tinggi dalam bekerja memfasilitasi kelancaran operasional dan berkontribusi pada pencapaian hasil maksimal bagi perusahaan.

Kinerja karyawan ialah faktor penting yang memengaruhi tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Upaya untuk meningkatkan kinerja merupakan strategi yang diterapkan oleh perusahaan guna mendorong karyawan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka, perusahaan harus punya pemahaman yang jelas mengenai target kinerja yang ingin dicapai. Kinerja karyawan berhubungan dengan dampak yang diinginkan, yakni kerja yang dijalankan wajib memperoleh hal yang diinginkannya yakni hasil optimal yang bisa dicapai. Berikut ini ialah

data pencapaian kinerja karyawan CV Artha Laras Jaya dalam penyewaan mobil:

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Karyawan (Penyewaan Rental Mobil CV Artha Laras Jaya Kota Tangerang)

No	Jenis Mobil	Target 2021	Pencapaian 2021	Target 2022	Pencapaian 2022	Target 2023	Pencapaian 2023	Target 2024	Pencapaian 2024
1	Isuzu Axiom 2017	Rp 65.000.000	Rp 61.000.000	Rp 65.000.000	Rp 60.000.000	Rp 65.000.000	Rp 62.000.000	Rp 65.000.000	Rp 60.000.000
2	Isuzu Elf 2019	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000
3	Isuzu 2022	Rp 65.000.000	Rp 64.000.000	Rp 65.000.000	Rp 60.000.000	Rp 65.000.000	Rp 60.000.000	Rp 65.000.000	Rp 60.000.000
4	Isuzu Elf 2011	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000
5	Avanza New 2017	Rp 70.000.000	Rp 70.000.000	Rp 70.000.000	Rp 65.000.000	Rp 70.000.000	Rp 65.000.000	Rp 70.000.000	Rp 65.000.000
6	Isuzu Elf New 2019	Rp 70.000.000	Rp 70.000.000	Rp 70.000.000	Rp 70.000.000	Rp 70.000.000	Rp 70.000.000	Rp 70.000.000	Rp 70.000.000
7	Agya 2019	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000
8	Ayla 2019	Rp 65.000.000	Rp 60.000.000	Rp 65.000.000	Rp 60.000.000	Rp 65.000.000	Rp 60.000.000	Rp 65.000.000	Rp 60.000.000
9	Pickup Grand Max 2015	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000

Sumber: CV Artha Laras Jaya (2024)

Berdasar atas tabel 1.1 mencerminkan hasil pencapaian tahunan penyewaan rental mobil CV Artha Laras Jaya Kota Tangerang yang masih belum memenuhi standar penilaian. Pada tahun 2022, Avanza new 2017 tidak mencapai target yang ditetapkan (65jt vs. 75jt). Xenia all new 2018 berhasil melebihi target pada semua tahun, kecuali pada tahun 2021. Agya 2019 tidak mencapai target pada tahun 2021 (66jt vs. 68jt), namun berhasil mencapai atau melebihi target pada tahun-tahun berikutnya. Ayla 2019 mencapai atau melebihi target kecuali pada tahun 2023, di mana pencapaian (65jt) lebih rendah dari target (70jt). Pickup grand max 2015 berhasil melebihi target secara signifikan pada tahun 2023, namun pada tahun 2024 pencapaian (65jt) sedikit di bawah target (60jt).

Disiplin kerja merupakan aspek utama, dan kepuasan kerja memiliki peran penting bagi perusahaan. Karyawan yang merasakan kepuasan dengan pekerjaannya akan mencerminkan sikap positif terhadap tugas yang dilaksanakannya

Disiplin ialah sebuah komponen yang bisa memberi pengaruh pada kualitas kinerja seseorang. Disiplin kerja pada karyawan tercermin dari kemampuannya untuk melaksanakan setiap tugas sesuai dengan pedoman, kewajiban, serta standar yang ditentukan. Keberhasilan dalam meraih tujuan organisasi sangat bergantung pada jauh tidaknya karyawan patuh aturan dan prosedur yang telah diambil manajemen. Kemampuan ini menjadi kunci untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan serta mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan optimal. Hal tersebut pada kemudian berefek pada kinerja organisasinya.

Persoalan yang muncul di CV Artha Laras Jaya ialah penurunan kinerja yang tercermin dari berkurangnya kedisiplinan, khususnya dalam hal ketepatan waktu. Permasalahan disiplin kerja ini juga mencakup tingkat kehadiran atau absensi yang belum optimal.

Berikut saya lampirkan data kehadiran karyawan CV Artha Laras Jaya sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Kehadiran Karyawan CV Artha Laras Jaya Periode Tahun 2020-2023

No	Aspek	Aktivitas	Ketidakhadiran Karyawan				Jumlah
			2020	2021	2022	2023	
1	Ketaatan pada waktu	Jam Kerja 06:00 - 17:00					
		Jam Kerja 14:00 - 22:00					
		Jumlah Karyawan	45	48	51	52	
		Terlambat	2	3	5	8	18
		Lenbur	7	9	6	11	33
		Ijin	4	10	8	16	38
		Sakit	20	13	10	15	58
Tangg Keterangan	1	3	5	7	16		

Sumber: CV Artha Laras Jaya (2023)

Berdasar atas tabel 1.2 tercermin bahwasanya masih ada karyawan yang kurang disiplin, yang ditunjukkan dengan kebiasaan datang terlambat. Pada tahun 2020, tercatat ada 2 keterlambatan yang terjadi di antara 45 karyawan. Namun, jumlah keterlambatan meningkat secara bertahap pada tahun-tahun berikutnya 3 kali pada tahun 2021, 5 kali pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan naik menjadi 51, dan melonjak signifikan menjadi 8 kali pada tahun 2023. Peningkatan ini menunjukkan penurunan kedisiplinan karyawan, yang perlu segera ditangani oleh manajemen. Dari data ini bisa diambil simpulan bahwasanya kesadaran disiplin kerja masih perlu ditingkatkan di kalangan beberapa karyawan,

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan dalam bekerja. Perasaan positif terhadap pekerjaan memiliki peran yang signifikan dalam mendorong tercapainya hasil kerja yang maksimal dan mendukung produktivitas yang tinggi. Kepuasan kerja menjadi elemen penting dalam peningkatan kualitas kinerja. Jika individu merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memberikan usaha terbaik mereka dalam menyelesaikan tugas, yang nantinya bisa menaikkan produktivitas dan kinerjanya. Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Melalui observasi yang dilaksanakan dengan menyebarkan angket kepada 30 responden, ditemukan adanya permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan, yang diukur memakai indikator-indikator

kepuasan kerja. Hasil tersebut bisa dicerminkan pada Tabel 1.3 :

Tabel 1.3
Indikator Kepuasan Kerja pada CV Artha Laras Jaya

Indikator Kepuasan Kerja Menurut Winardi (2014)	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
Gaji	Apakah upah yang Anda terima sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan?	66,7%	33,3%
Pekerjaan	Apakah Anda dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan sasaran?	73,3%	26,7%
Promosi	Apakah setup karyawan yang mencerminkan kinerja baik memperoleh kesempatan yang setara untuk naik jabatan?	40%	60%
Supervisi	Apakah atasan selalu memantau pekerjaan karyawan hingga selesai?	26,7%	73,3%
Rekan kerja	Apakah Anda menjaga hubungan baik dengan kolega, baik di dalam maupun di luar tempat kerja?	80%	20%

Sumber : Hasil Pengukuran Pra Survey, 2023

Berdasar atas tabel 1.3 di atas, dari kelima indikator yang ada, bisa diambil simpulan bahwasanya faktor yang paling punya pengaruh terhadap penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan tercermin pada persentase jawaban yang memilih opsi "tidak. Indikator supervisi menempati posisi teratas dengan persentase jawaban "tidak" mencapai 73,3%, sementara 26,7% menjawab "iya," yang mengindikasikan bahwasanya relasi antara atasan dan bawahan masih lemah, alhasil berdampak pada komunikasi yang kurang efektif saat karyawan melaksanakan tugas. Pada urutan kedua, indikator promosi dengan 60% responden memilih "tidak" dan 40% memilih "iya." Indikator gaji mencerminkan 33,3% memilih "tidak" dan 66,7% memilih "iya." Untuk indikator pekerjaan itu sendiri, 26,7% memilih "tidak" dan 73,3% menjawab "iya." Terakhir, indikator rekan kerja mencatat 20% memilih "tidak" dan 80% memilih "iya."

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Hal ini di karenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang di kehendaki hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang di lakukan harus dapat

menghasilkan sesuatu dengan yang di kehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Menurut Anggraini et al. (2023) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai atas perilaku kerja yang berstandar. Artinya, seorang karyawan mampu menghasilkan pekerjaan bermutu melalui proses kerja yang benar.

Menurut Kamsdik (2019:17-32) Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah di tetapkan.

Menurut Rivai dalam Setyaji & Rijanti (2022) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Menurut Mangkunegara (2019:11) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Adhari (2020:77) Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Dari pengertian beberapa ahli diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas persyaratan-persyaratan tertentu seperti kerjasama, kepribadian, kepandaian, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif sehingga hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan weweng dan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar operasional yang ada di

dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Di dalam suatu instansi akan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki etika disiplin dalam segala hal, dari kebiasaan sehari-hari dan juga pastinya dalam pekerjaan. Disiplin bukan hanya diperlukan dalam sebuah instansi atau organisasi, akan tetapi disiplin juga baik diterapkan dalam individu masing-masing karyawan. Menurut Anggraini et al. (2023) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Disiplin merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan 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 hal ini senada dengan pendapat menurut Sutrisno (2019:89),

”Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis” yang bersangkutan pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

Kedisiplinan karyawan menjadi salah satu masalah yang menjadi perhatian perusahaan guna meningkatkan kinerja (Darmadi, 2021). Disiplin menjadi cerminan bagaimana karyawan menyikapi aktivitas pekerjaannya di perusahaan dengan baik (Sandika & Andani, 2020). Kesadaran setiap karyawan untuk menaati semua peraturan yang ada di perusahaan harus timbul dari dalam diri masing-masing karyawan agar karyawan dapat mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Suryawan & Salsabilla, (2022) Sehingga disiplin dapat dipahami sebagai karakteristik pelaksanaan tugas yang melekat pada seorang karyawan, guna mencapai tujuan perusahaan.

Dari pengertian beberapa ahli diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa disiplin kerja adalah salah satu alat yang digunakan bagi para manajer untuk mengubah perilaku para karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang ada di dalam perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih giat. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat diperoleh hasil perusahaan yang optimal

Kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Menurut Alwi & Suhendra (2020). Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Pengertian tersebut, menegaskan akan suatu penilaian yang didasarkan pada perasaan/ emosional/ kenyamanan/ kesenangan, sehingga berpengaruh terhadap keadaan mental seorang karyawan.

Menurut Sutrisno dalam Bagus, et al. (2019) menyatakan bahwa Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks (dorongan keinginan, tuntutan dan harapan) dan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Handoko (2020:193) kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, dan perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja.

Dari pengertian beberapa ahli diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka sebagaimana mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul karena tercapainya tujuan tertentu sebagaimana yang diharapkan sebelumnya

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:168) berpendapat "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2017:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal".

2) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi atau ketidaksamaan varian antar variabel bebas (Ghozali, 2016:103).

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:137) uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat "Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung". Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka guna menyatakan atau digunakan guna mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Jadi koefisien determinasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan. Variabel X mempengaruhi variabel Y. semakin besar koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan X mempengaruhi Y.

f. Uji Hepotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan." Dengan demikian

hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 7

Hasil Uji Validitas Disiplin

No	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X1.01	0,230	0,851	Valid
2	X1.02	0,230	0,880	Valid
3	X1.03	0,230	0,784	Valid
4	X1.04	0,230	0,724	Valid
5	X1.05	0,230	0,745	Valid
6	X1.06	0,230	0,698	Valid
7	X1.07	0,230	0,766	Valid
8	X1.08	0,230	0,826	Valid
9	X1.09	0,230	0,735	Valid
10	X1.10	0,230	0,504	Valid

Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Dalam hasil perolehan pengujian Validitas pada table 4.1 dinyatakan bahwasanya hasilnya valid dari 10 pernyataan pada variabel X1 yakni disiplin. karena syarat data valid ialah r hitung > r tabel , sedangkan r table yang ada pada uji validitas ialah 0,230 dan untuk hasil r hitung semua melebihi r tabelnya.

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validitas Kepuasan

No	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X2.01	0,230	0,706	Valid
2	X2.02	0,230	0,732	Valid
3	X2.03	0,230	0,719	Valid
4	X2.04	0,230	0,721	Valid
5	X2.05	0,230	0,638	Valid
6	X2.06	0,230	0,538	Valid
7	X2.07	0,230	0,763	Valid
8	X2.08	0,230	0,555	Valid
9	X2.09	0,230	0,761	Valid
10	X2.10	0,230	0,531	Valid

Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Dalam hasil uji validitas di tabel 4.2, bisa disimpulkan bahwasanya hasil valid untuk 10 pernyataan dari variabel X2, yakni kepuasan. Validitas data terpenuhi sebab seluruh dari skor r hitung untuk pernyataan diatas melebihi skor r tabel yang ditetapkan mencapai 0,230.

Tabel 4. 9

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Y.01	0,230	0,855	Valid
2	Y.02	0,230	0,772	Valid
3	Y.03	0,230	0,810	Valid
4	Y.04	0,230	0,816	Valid
5	Y.05	0,230	0,763	Valid
6	Y.06	0,230	0,813	Valid
7	Y.07	0,230	0,878	Valid
8	Y.08	0,230	0,676	Valid
9	Y.09	0,230	0,612	Valid
10	Y.10	0,230	0,570	Valid

Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Terdapat hasil perolehan pengujian validitas di tabel 4.9 dinyatakan bahwasanya hasilnya valid dari 10 pernyataan dari variabel Y yakni kinerja karyawan. karena syarat dari validnya dari data ialah r hitungnya > r tabel. Sedangkan r tabel yang ada pada uji validitas ialah 0,230 dan untuk hasil r hitung semua pernyataan melebihi r tabel

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10

Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,913	10

Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Pada data uji reliabilitas di Tabel 4.10, terbukti pada data dari variabel X1, yakni disiplin, dapat dianggap reliabel. Hal ini diperkuat pada skor Cronbach Alphanya mencapai 0,913 untuk 10 pernyataan pada kuisioner disiplin. Karena skor Cronbach Alpha lebih dari batas minimum 0,600, maka item kuisioner untuk variabel X1 disiplin dapat dianggap reliabel

Tabel 4. 11

Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,858	10

Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Pada dengan perolehan pengujian reliabilitas di Tabel 4.11, terbukti bahwasanya data dari variabel X2, yakni kepuasan, dapat dianggap reliabel. Data ni mendasarkan pada skor Cronbach Alpha mencapai 0,858 untuk 10 pernyataan pada kuisioner kepuasan.

Dikarenakan skor Cronbach Alpha lebih tinggi dari skor minimal yang diterima mencapai 0,600, maka item-item kuisioner untuk variabel X2 kepuasan dapat dianggap reliabel

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.916	10

Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Berdasar atas dengan data pengujian reliabilitas D dalam tabel 4. 12 jika data pada variabel Y yakni kinerja terbukti reliabel. Karena dibuktikan dengan skor Cronbach Alpha > 0,600 dengan item kuisioner pernyataan 10 pada kinerja karyawan bilamana Cronbach Alpha 0,916 > 0,600 maka dinyatakan bahwasanya item kuisioner untuk varibael Y kinerja reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13

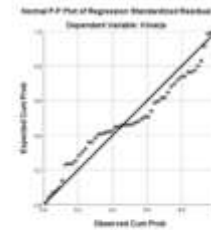
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,44643878
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,109
	Negative	-,111
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,158 ^d

- a. Distribusi uji ialah Normal
- b. Dihitung dari data
- c. Koreksi Signifikansi Lilliefors
- d. Ini ialah batas bawah dari signifikansi yang sebenarnya

Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Hasil dari pengujian pada tabel 4.13 menampilkan skor signifikansi mencapai 0,158, yang melebihi 0,05. Alhasil bisa disajikan bahwasanya distribusi pada persamaan uji tersebut ialah normal. Selain itu, distribusi yang normal juga mencerminkan pola garis lurus diagonal



Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Gambar 4. 1 P-Plot Uji Normalitas

Gambar 4.1 yakni grafik probability plot, bisa bahwasanya data yang diuji punya distribusi normal. Pada ini tercermin dari pola titik yang tersebar sekeliling garis diagonalnya pada grafik tersebut

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF	
1 (Constant)	6,552	3,587		1,828	,074		
Disiplin Kerja	,745	,322	,744	2,308	,027	,440	2,272
Kepuasan Kerja	,100	,319	,102	,314	,358	,440	2,272

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Pada tabel 4.14 dicerminkan skor VIF pada disiplin (X1) dan kepuasan (X2) ialah 2,272 yang < 10, dan skor Tolerance value untuk keduanya ialah 0,440, yang > 0,10. Hal ini mencerminkan bahwasanya tak ada masalah multikolinieritas antara variabel disiplin dan kepuasan dalam model regresinya

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15

Hasil Uji Heteroskedastisitas

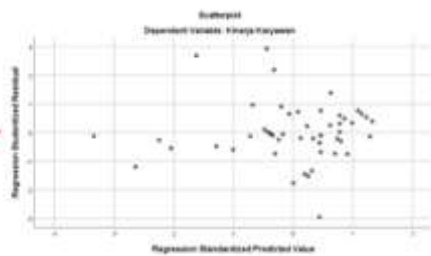
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	r		
1 (Constant)	3,996	2,594			1,540	,130
Disiplin Kerja	-,013	,088	-,030	-,142	-,142	,888
Kepuasan Kerja	-,028	,086	-,069	-,323	-,323	,748

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Pada perolehan uji heterokedastisitas di table 4.15 diketahui bilamana skor signifikan (Sig.) pada disiplin kerja (X1) mencapai 0,888 (0,888 > 0,05) serta skor signifikan (Sig.) kepuasan kerja (X2) 0,748 (0,748 > 0,05), alhasil dapat diketahui

bahwasanya tak ada gejala heterokedastisitas



Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Gambar 4. 2 Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Ada hasil output terlampir, tercermin bahwasanya titik-titiknya residual tersebar secara acak di sekitaran angka 0 tanpa menyusun pola tertentu di atas atau di bawah garis nol. Itu mencerminkan bahwasanya tak ada indikasi adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4) Uji Regresi

Tabel 4. 16
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
 Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,309	3,480		2,113	,040
	Disiplin Kerja	,819	,081	,828	10,144	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Skor konstanta mencapai 7,309 menyajikan skor *dependen* (Y) ketika skor variabel *independen* (X1) sama dengan 0. Dengan kata lain, bilamana skor X1 (disiplin) tidak berubah, skor Y (kinerja) diperkirakan mencapai 7,309

Koefisien regresi disiplin kerja ialah 0,819. Berikut maknanya bahwasanya pada setiap variabel X1 (disiplin kerja) meningkat satu unit, dan sambil mempertahankan skor konstanta yang tetap, skor Y (kinerja karyawan) akan melonjak naik mencapai 0,819 unit

Tabel 4. 17
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
 Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16,289	4,212		3,867	,000
	Kepuasan Kerja	,643	,104	,559	5,190	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Skor konstanta mencapai 16,289 yang dapat diartikan tidak terjadinya perubahan variabel *independent* (X1) maka skor *dependen* (Y) mencapai 16,289

Skor koefisien regresi X2 (kepuasan kerja) ialah 0,643. Maknanya, jika konstantanya tetap dan tak ada transformasi dalam X2 (kepuasan kerja), tiap transformasi mencapai unit pada variabel X2 (kepuasan kerja) akan menyebabkan transformasi pada Y (kinerja karyawan) mencapai 0,643

Tabel 4. 18
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,552	3,587		1,826	,074
	Disiplin Kerja	,743	,122	,744	6,086	,000
	Kepuasan Kerja	,100	,119	,102	,834	,408

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Skor konstanta a mencerminkan skor 6,552 maknanya, kinerja karyawan (Y) walau tanpa adanya diberi pengaruh disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) telah punya pengaruh 6,552

Skor koefisien variabel disiplin kerja (X1) ialah 0,743 berskor positif. sehingga bilamana disiplin kerja melonjak naik 1 skor, maka kinerja karyawannya akan meningkat 0,743

Skor koefisien variabel kepuasan kerja (X2) ialah 0,100 dan bersifat positif. Dengan demikian, tiap naiknya 1 poin dalam kepuasan kerja akan menaikkan kinerja karyawannya mencapai 0,10

5) Koefisien Korelasi

Tabel 4. 19
 Hasil Uji Koefisien korelasi Disiplin Kerja (X1)
 terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,826 ^{**}
	Sig. (2 -tailed)		,000
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,826 ^{**}	1
	Sig. (2 -tailed)	,000	
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2 -tailed).
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Bisa dibilang bahwasanya skor signifikansinya antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) >0,05 alhasil dikatan variabel tersebut berkorelasi. Dan dicerminkan dari pedoman derajat pada skor pearson coorelation dari outputnya yakni 0,820 berarti Tingkat antar hubungan Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) masuk tingkat kategori korelasi sangat kuat

Tabel 4. 20
 Hasil Uji Koefisien korelasi Kepuasan Kerja (X2)
 terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,659 ^{**}
	Sig. (2 -tailed)		,000
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,659 ^{**}	1
	Sig. (2 -tailed)	,000	
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2 -tailed).
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Bisa dijabatkan bila skor signifikansinya antara Kepuasan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) melebihi 0,05 alhasil dikatan variabel tersebut berkorelasi. Berdasar atas pedoman derajat pada skor korelasi Pearson dari output di atas, yakni 0,659 berarti Tingkat antar hubungan Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) termasuk tingkat kategori hubungan kuat.

Tabel 4. 21
 Hasil Uji Koefisien korelasi Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)
 terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square	F	Change Statistics	Sig. F	Change	Sig. F
1	,823 ^a	,673	,664	,351887	,878	31,678	2	48	,996

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Berdasar atas perolehan Tabel 4.21 didapati skor koefisien korelasi mencapai 0,823. Skor itu ada dalam interval 0,800 – 1,000, yang mencerminkan bahwasanya kedua variabelnya punya tingkat relasi yang sangat kuat.

6) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22
 Hasil Analisa Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap
 Variabel Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,673	,666	3,50536

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Data perolehan pada tabel 4.22 skor koefisiensi korelasi yairu R Square menghasilkan skor 0,673 yang maknanya variable disiplin kerja (X1) punya pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) mencapai 67,3%. Sementara itu, 32,7% diberi pengaruh oleh faktor-faktor lainnya

Tabel 4. 23
 Hasil Analisa Koefisien Determinasi Variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap
 Variabel Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 ^a	,434	,432	4,61231

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Data hasil pada tabel 4.23 skor koefisiensi korelasi yairu R Square menghasilkan skor 0,434 yang maknanya variabel kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh ke kinerja (Y) mencapai 43,4%. Sementara itu, 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4. 24
 Hasil Analisa Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model Summary									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square	F	Change Statistics	Sig. F	Change	Sig. F
1	,823 ^a	,676	,664	,351887	,878	31,678	2	48	,996

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Data hasil pada tabel 4.24 skor koefisiensi determinasi yakni R Square menghasilkan skor 0,678 yang maknanya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) punya pengaruh pada variabel

Kinerja (Y) mencapai 67,8%. Lalu 32,2% terpengaruh oleh faktor lainnya

7) Uji Hipotesis

Tabel 4. 25
 Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7,309	3,400			2,113	,048
Disiplin Kerja	,819	,001	,820		10,114	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data primer (Ditolah dengan spss 26)

Dari hasil uji t (parsial) mencerminkan bahwasanya skor signifikansi Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah $0,000 < 0,05$ dan skor t hitung $10,114 > t$ tabel $2,010$ yang maknanya ada pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 26
 Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16,873	4,100			3,836	,000
Kepuasan Kerja	,648	,130	,664		6,274	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data primer (Ditolah dengan spss 26)

Dari perolehan pengujian t (parsial) mencerminkan bahwasanya skor signifikansi kepuasan Kerja (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) ialah $0,000 < 0,05$ dan skor t hitung $6,274 > t$ tabel $2,010$ yang maknanya, terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 27
 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1275,207	2	637,603	51,759	,000 ^b
	Residual	603,620	48	12,319		
	Total	1878,827	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja
 Sumber: Data primer (Ditolah dengan spss 26)

Dari perolehan pengujian f (simultan) mencerminkan bahwasanya skor signifikansi disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y) ialah $0,000 < 0,05$ dan skor f hitungnya $51,759 > f$ tabelnya $3,18$ yang maknanya terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2)

terhadap kinerja karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Setelah melaksanakan pengelolaan data, alhasil perolehan dari penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Artha Laras jaya Kota Tangerang ialah sebagai berikut:

- Berdasar atas perolehan pengujian regresi linier sederhana $Y = 7,309 + 0,819 X1$. Dan skor korelasi mencapai $0,820$ dengan skor koefisiensi determinasi $0,673$ yang memiliki pengaruh mencapai $67,3\%$ terhadap kinerja. Dan untuk uji hipotesis didapati skort hitung $> t$ tabel ($10,114 > 2,010$) Sehingga bisa diambil simpulan bahwasanya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Artha Laras Jaya Kota Tangerang.
- Berdasar atas hasil dari uji regresi linier sederhana $Y = 16,289 + 0,643 X2$. Dan skor korelasi mencapai $0,659$ dengan skor koefisien determinasi $0,434$ yang memiliki pengaruh mencapai $43,4\%$ terhadap kinerja. Dan untuk uji hipotesis didapati skort hitung $> t$ tabel ($6,274 > 2,010$) sehingga bisa diambil simpulan bahwasanya ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Artha Laras jaya Kota Tangerang.
- Berdasar atas hasil dari pengujian regresi linier berganda $Y = 6,552 + 0,743 X1 + 0,100 X2$. Dan skor korelasi mencapai $0,823$ dengan skor koefisien determinasi $0,678$ yang memiliki pengaruh mencapai $67,8\%$ terhadap kinerja. Dan untuk uji hipotesis didapati skorf hitung $> f$ tabel ($51,759 > 3,18$) sehingga bisa diambil simpulan bahwasanya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Artha Laras Jaya Kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Ambar, T. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
 [2] 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.
- [3] Anggraini, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. Bank Index Selindo KC. Pluit. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 665-673.
- [4] Arifianto, C. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. DOM Pizza Indonesia Area Tangerang Raya. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 97. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p97-104>
- [5] Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- [6] Dewi, P., Desilia, & Harjoyo, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Tangerang: Unpam Press.
- [7] Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- [8] Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [9] Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- [10] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- [11] Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1-15.
- [12] Kamsidik, K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 2(1), 17-32.
- [13] Kamsidik, K. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPP Wali Kota Tangerang Selatan. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(1).
- [14] Komalasari, D. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama Kemang Bogor*. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.
- [15] Kusrianto, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- [16] Maduningtias, L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Mandiri Tujuh Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 109-116.
- [17] Mangkunegara, A., & Anwar, P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [18] Mangkunegara, A., & Anwar, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [19] Manurung, M. A. P., Aswaruddin, A., Livianti, L., Hidma, C. A., Maysarah, N. S., & Wahyuni, I. (2024). Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 3(1), 77-85.
- [20] Maulana, R. I. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 2(2), 1-14.
- [21] Megawati Runtu, N., Palandeng, I. D., & Sumarauw, J. S. (2023). Pengaruh Kualitas Layanan dan Fasilitas terhadap daya saing objek wisata pulau tiga desa pasir putih kabupaten bolaang mongondow. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 633-641.
- [22] Muchsinin & Rahmawati, T. (2020). Teori Hipotesa dan Proposisi Penelitian. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 191.
- [23] Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120-127.
- [24] Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148-155. <https://doi.org/3900>
- [25] Rumeen, A. R., Kojo, C., & Walangitan, M. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Bri Cabang Palu Sulawesi Tengah. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 1231-1241.
- [26] Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [27] Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sidjabat, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media. Edisi Revisi.
- [28] Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim yang Solid*

- Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [29] Sopian, S. (2024). *Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [30] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [31] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [32] Supomo, R., & Nurhayati, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media (Kencana)
- [33] Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya
- [34] Suryani, L., Karlina, D., & Cay, S. (2020). *Pengantar Manajemen*. Unpam Pers. Tangerang Selatan: Hal. 4 – 10.
- [35] Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 1–12.
- [36] Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 59–69.
- [37] Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group. Cetakan ke Enam.
- [38] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- [39] Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.