

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIKANDI DIAMOND MOTORS MITSUBISHI ALAM SUTERA

Husvira Salsabila¹, Irwan Suhartono²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹husvirasalsaila09@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²irwansuhartono65@gmail.com

Abstract

This research aims to find out how work discipline and job satisfaction influence employee performance at PT Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera. This research method uses quantitative research methods with a population and sample of 94 employees. The sampling technique used was a slovin sample. The data collection method used was a questionnaire. This research obtained partial results that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of the first hypothesis test obtained from the tcount value of the hypothesis test, the value tcount > ttable (9.349 > 1.986) and the results of the simple regression test $Y = 15.966 + 0.795 X_1$ (0.000 < 0.05). Thus, H₀ is rejected and H₁ is accepted, this shows that partially the job satisfaction variable has a significant influence on employee performance at PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera. Based on the results of the second hypothesis test obtained from the value tcount > ttable or (10.005 > 1.986) and the results of the simple regression test $Y = 12.406 + 0.490 X_2$. This can also be strengthened with a sig value < 0.05 or (0.000 < 0.05). Thus H₀ is rejected and H₂ is accepted. This shows that partially the job satisfaction variable has a significant influence on employee performance at PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera. Based on the results of hypothesis testing, the value Fcount > Ftable or (73.590 > 2.705) and the results of multiple linear (Y) = 5.336 + 0.353 (X₁) + 0.317 (X₂) were obtained. Thus, H₀ is rejected and H₃ is accepted, this shows that simultaneously the variables of work discipline and job satisfaction have an influence on employee performance at PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera.

Keywords: Work Discipline; Job Satisfaction; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan populasi dan sampel dengan jumlah 94 karyawan. Teknik sample yang digunakan adalah sampel slovin metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Penelitian ini diperoleh hasil secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh dari nilai thitung uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel (9,349 > 1,986) dan hasil dari uji regresi sederhana $Y = 15,966 + 0,795 X_1$ hal tersebut juga di perkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis kedua diperoleh dari nilai thitung > ttabel atau (10,005 > 1,986) dan hasil dari uji regresi sederhana $Y = 12,406 + 0,490 X_2$. Hal tersebut juga dapat

diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis di peroleh nilai Fhitung > Ftabel atau (73,590 > 2,705) dan hasil dari linier berganda (Y) = 5,336 + 0,353 (X₁) + 0,317 (X₂). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera.

Kata kunci : Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Menurut Sedarmayanti (2017:286) “Kinerja pegawai yang baik adalah kinerja yang optimal dalam lingkungan perusahaan atau organisasi. Seperti yang kita ketahui bersama, dunia otomotif indonesia berkembang hampir di seluruh wilayah Indonesia dalam beberapa tahun terakhir, tak terkecuali di Kota Tangerang. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif di Indonesia adalah PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera menjadi salah satu langkah menghadapi persaingan global dan memperkuat pertumbuhan industri PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera berkomitmen menjadi perusahaan

yang konsisten menjaga kualitas sumber daya manusianya.

Dalam menjalankan tugasnya, setiap hari karyawan dihadapkan dengan tanggung jawab dan harus dikerjakan sesuai target, hal ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi, susah atau bahkan tidak dapat tercapai apabila karyawan bekerja tidak memiliki kinerja yang sangat baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik.

Untuk mencapai tujuan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka karyawan dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat bekerja lebih maksimal. Akan tetapi peraturan tersebut tidak sepenuhnya diikuti oleh karyawan-karyawan terutama dalam hal kehadiran dikantor. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil data dan peneliti yang dilakukan dengan melakukan wawancara kepada beberapa pegawai yang bekerja di PT. Srikandi Diamond Motos Mitsubishi-Alam Sutera

menyatakan bahwa kedisiplinan dikantor tersebut dinilai masih belum maksimal terutama dalam hal kehadiran.

Menurut mereka hal tersebut terjadi karena beberapa faktor diantaranya adalah karena faktor macet di pagi hari terutama bagi karyawan yang tinggal lumayan jauh dari kantor atau karena pegawai tersebut memang kurang disiplin. Hasil wawancara tersebut juga didukung dengan data kehadiran pegawai yang peneliti dapatkan dari hasil penerapan finger print yang diberikan oleh bagian HRD. Berikut adalah data rekapitulasi absensi karyawan pada tahun 2021.

Tabel 1. 1
Data Absensi Karyawan pada Tahun 2021

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	ALPHA	IZIN	TERLAMBAT
JANUARI	94	8	12	31
FEBRUARI	94	7	10	29
MARET	94	11	9	33
APRIL	94	9	13	29
MEI	94	5	9	17
JUNI	94	7	5	21
JULI	94	10	18	19
AGUSTUS	94	9	7	20
SEPTEMBER	94	7	11	19
OKTOBER	94	10	10	34
NOVEMBER	94	12	15	27
DESEMBER	94	9	20	30
TOTAL		104	139	309

Sumber: Data absensi 2021 PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, maka dapat diketahui bahwa tingkat ketidak disiplin di PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera cukup tinggi yaitu pada bulan Oktober 34 Karyawan dan paling sedikit pada bulan Mei yaitu sebanyak 17 karyawan yang datang terlambat dan untuk karyawan yang alpha yang paling tinggi berada pada bulan November yaitu sebanyak 12 Karyawan kemudian Izin paling banyak ada di bulan Desember yaitu sebanyak 20 karyawan .

Maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa diantara Karyawan tersebut yang masih kurang disiplin dalam hal kehadiran padahal setiap karyawan telah diberikan toleransi waktu 15 menit dari batas waktu yang telah ditetapkan kantor yaitu 08:00 sehingga batas waktu maksimal kedatangan adalah 08:15. Kemudian karyawan yang datang terlambat lewat dari 08:15 akan di kenakan sanksi yaitu potong gaji sebesar Rp. 15.000,00.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja 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 pegawai akan meningkat secara optimal.

Tabel 1. 2
Indikator rendahnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera

INDIKATOR KEPUASAN KERJA	PERTANYAAN	JAWABAN	
		YA (%)	TIDAK (%)
Gaji	Apakah Gaji Bapak Ibu yang di terima sudah sesuai dengan beban kerja di PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi – Alam Sutera?	30%	70%
Pekerjaan Sendiri	Apakah Bapak Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan sesuai dengan target ?	70%	30%
Promosi	Apakah setiap pegawai yang memiliki hasil kinerja yang baik mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan?	60%	40%
Supervisi	Apakah Supervisor selalu mengawasi pekerjaan karyawannya sampai selesai?	20%	80%
Rekan Kerja	Apakah Bapak Ibu menjalin keakraban dan kerja sama dengan rekan kerja lainnya baik di dalam maupun di luar kantor ?	70%	30%

Sumber: Hasil wawancara 10 karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera.

Berdasarkan tabel 1.2 hasil dari 10 orang yang telah di wawancarai diatas diperoleh informasi bahwa dari 5 indikator tersebut yang paling berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada angka persentase jawaban tidak. Indikator supervisi menduduki peringkat pertama yang memiliki angka persentase tertinggi diantara indikator lainnya yaitu 80% menjawab tidak dan 20% menjawab iya, dimana hubungan antara atasan dan bawahan masih rendah sehingga menyebabkan kurangnya komunikasi pada saat pegawai melakukan pekerjaan.

Kemudian indikator yang kedua adalah indikator gaji dengan angka persentase 70% yang menjawab tidak dan 30% yang menjawab iya,

dimana pegawai merasa upah atau gaji yang di terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah di lakukan , alasan lainnya yaitu karena berdasarkan riset para karyawan gaji yang di terima tidak sesuai dengan pengalaman kerja dan ijazah yang dimiliki karyawan untuk pendukung .

Indikator ke tiga teratas yaitu indikator promosi memiliki persentase 40% yang menjawab tidak dan 60% yang menjawab iya. Dimana karyawan tidak mendapat kesempatan yang sama untuk meningkatnya jabatan . Dan indikator yang terakhir adalah indikator pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja memiliki persentase yang sama yaitu 70% yang menjawab iya dan 30% lainnya menjawab tidak.

PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik. Kinerja Karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Strategi peningkatan kinerja merupakan kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja ini dapat berhasil maka perusahaan harus mengetahui tujuan kinerja karyawan dengan baik. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik, apabila beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan tersebut yang tidak dapat dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan apabila tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan dalam disiplin kerja dan kepuasan kerja. Untuk mencapai tujuan kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan dari segi disiplin kerja serta kepuasan kerja. Setiap individu tentunya memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda, begitupun dengan karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubsihi Alam Sutera. Untuk melihat kualitas dan kuantitas dari masing-masing karyawan maka perusahaan tentunya melakukan penilaian kinerja. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk melihat keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang karyawan serta untuk mengetahui kekurangan-kekurangan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan

sebagai bahan pertimbangan dalam mendapatkan kesempatan jengjang karir, yaitu seperti kenaikan jabatan dengan di iringi kenaikan gaji. Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama prakarsa dan ke pemimpin.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi – Alam Sutera, maka diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan mengenai rendahnya kinerja karyawan yang di sebabkan oleh kurangnya disiplin kerja pada karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1. 3
Data penilaian kinerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera 3 Tahun terakhir

TAHUN	SKOR								BANYAKNYA KARYAWAN	PERSENTASE		
	91-100	%	76-90	%	61-75	%	51-60	%			50 Ke-bawah	%
2020	21	18%	72	81%	1	1%	-	-	-	-	94 Karyawan	100%
2021	18	15,25%	76	84,75%	-	-	-	-	-	-	94 Karyawan	100%
2022	17	13%	70	79%	3	5%	4	3%	-	-	94 Karyawan	100%

Sumber: Data penilaian kinerja 2021 PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera.

Hasil data yang di peroleh dan hasil wawancara yang di peroleh penulis , Kinerja Karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors masih belum sesuai dengan target yang di diharapkan perusahaan , karena pada tahun 2020 hasil penilaian yang diperoleh karyawan masih banyak yang belum mencapai angka 91 keatas yaitu sebanyak 72 karyawan pada skor 76-90 dan 1 karyawan pada skor 61-75, sedangkan karyawan yang masuk dalam kategori sangat baik hanya 21 karyawan pada skor 91-100, pada tahun 2021 yang belum mencapai angka 91 keatas yaitu sebanyak 76 karyawan pada skor 76-90, sedangkan karyawan yang masuk dalam kategori sangat baik hanya 18 karyawan pada skor 91-100, pada tahun 2022 yang belum mencapai angka 91 keatas yaitu sebanyak 70 karyawan pada skor 76-90, 3 karyawan pada skor 61-75 dan 4 karyawan pada skor 51-60, sedangkan karyawan yang masuk dalam kategori sangat baik hanya 17 karyawan pada skor 91-100 Hal ini menunjukkan bahwa masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai dengan harapan PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi – Alam Sutera.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Irfan Rizka Akbar (2023) Journal of Research and Publication Innovation , Vol. 1, No. 4, October 2023 ISSN 2985-4768 Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada suku dinas sumber daya air kota administrasi jakarta barat Metode Yang digunakan adalah Kuantitatif Hasil penelitian ini adalah Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai hal ini dibuktikan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,404 + 0,682X1$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,395 > 1,990)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai hal ini dibuktikan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,275 + 0,679X2$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(9,700 > 1,990)$. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 6,665 + 0,366X1 + 0,466X2$

Ibnu Sina, Tarudin. (Journal of Research and Publication Innovation) 24 Oktober 2023. No.4. Halaman (1128-1139) Vol.1. ISSN : 2985-4768. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan. Metode Yang digunakan adalah Kuantitatif. Hasil Penelitian Pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 8,152 + 0,750X1 + 0,056X2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,839 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat.

Irfan Rizka Akbar, Pebi Nirmala. (Journal of Research and Publication Innovation). 24 Oktober 2023. No.4. Halaman (1117-1127). Vol.1. ISSN 2985-4768 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor Metode yang digunakan adalah Kuantitatif Hasil Penelitian Motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji t memiliki nilai thitung 6,094 dan nilai tabel distribusi 5% 1,98793, maka thitung 6,094 $>$ ttabel 1,98793

dengan taraf sig. < 0,05 yaitu 0,000. Artinya motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan/bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ $136,947 > 3,10$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ $0,000 < 0,05$.

Deni Chandra (2019) Jurnal Emba Vol 7 No 1 ISSN 2303:1174 Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado Metode yang digunakan adalah Kuantitatif Hasil perhitungan analisis regresi berganda diketahui bahwa variabel kepuasan kerja diperoleh koefisien sebesar 0,298 Hasil perhitungan analisis regresi berganda diketahui bahwa motivasi kerja diperoleh koefisien sebesar - 0,093, t-hitung sebesar -0,962, dan signifikan sebesar 0,343 dengan t-tabel sebesar 2,021. Hasil perhitungan analisis regresi berganda diketahui bahwa disiplin kerja diperoleh koefisien sebesar 0,351. Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan

Andia Salsabilla (2022) Jurnal Pendidikan Nonformal Vol 8, No 1 ISSN 2407:8018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kws. Metode yang digunakan adalah Kuantitatif. Pengujian Hipotesis I (X1) thitung sebesar 2,561 sedangkan nilai ttabel 1,991 serta nilai $\alpha/2 = 0,025$. Nilai thitung > ttabel ($2,561 > 1,991$), yang dapat disimpulkan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian Hipotesis II (X2) thitung sebesar 2,128 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,991. nilai $\alpha/2 = 0,025$. Nilai thitung > ttabel ($2,128 > 1,991$), yang dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Pengujian Hipotesis III (X3) thitung sebesar 4,174 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,991. nilai $\alpha/2 = 0,025$. Nilai thitung > t tabel ($4,174 > 1,991$), yang dapat disimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r-hitung > r-tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r-hitung < r-tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode Chronbach alpha

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1 \cdot x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan

variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8
 Hasil Uji Validitas Variabel Independen Disiplin Kerja (X1)

No. Kuesioner	Disiplin Kerja (X1)		Keterangan
	Koefisien	r tabel	
1	0,678	0,203	Valid
2	0,680	0,203	Valid
3	0,719	0,203	Valid
4	0,751	0,203	Valid
5	0,636	0,203	Valid
6	0,754	0,203	Valid
7	0,752	0,203	Valid
8	0,782	0,203	Valid
9	0,711	0,203	Valid
10	0,665	0,203	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Hasil olah data diatas nilai rhitung variabel disiplin kerja (X1) lebih besar dari rtabel. Telah dicatat bahwa poin-poin dalam pertanyaan diterima sebagai valid. Hal ini ditunjukkan dengan seluruh item pertanyaan mempunyai nilai yang tinggi dari nilai r tabel yaitu 0,203.

Tabel 4. 9
 Hasil Uji Validitas Variabel Independen Kepuasan Kerja (X2)

No. Kuesioner	Kepuasan Kerja (X2)		Keterangan
	Koefisien	r tabel	
1	0,699	0,203	Valid
2	0,858	0,203	Valid
3	0,835	0,203	Valid
4	0,836	0,203	Valid
5	0,715	0,203	Valid
6	0,804	0,203	Valid
7	0,773	0,203	Valid
8	0,808	0,203	Valid
9	0,500	0,203	Valid
10	0,337	0,203	Valid

Sumber ; Data diolah oleh penulis (2023)

Hasil tabel dapat terlihat nilai rhitung variabel kepuasan kerja (X2) lebih besar dari rtabel. Telah dicatat bahwa poin-poin dalam pernyataan diterima sebagai valid. Hal ini ditunjukkan dengan seluruh item pertanyaan mempunyai nilai lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,203.

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Validitas Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)

No. kuesioner	Kinerja Karyawan (Y)		Keterangan
	Koefisien	r tabel	
1	0,760	0,203	Valid
2	0,839	0,203	Valid
3	0,786	0,203	Valid
4	0,790	0,203	Valid
5	0,622	0,203	Valid
6	0,850	0,203	Valid
7	0,747	0,203	Valid
8	0,817	0,203	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai rhitung variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari rtabel. Telah dicatat bahwa poin-poin

dalam pernyataan diterima sebagai valid. Hal ini ditunjukkan dengan seluruh item pertanyaan mempunyai nilai lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,203.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,769	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,773	0,60	Reliabel
Kinerja Karvawan (Y)	0,785	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Hasil olah data di atas, menunjukkan nilai Cronbach Alpha untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0,769 dimana nilai mencapai kategori besar dari 0,60, untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah 0,773 dengan nilai kategori besar dari 0,60, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,785 dengan nilai kategori besar dari 0,60.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov - Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.44243309
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.052
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data output SPSS 26 (2023)

Hasil pengolahan data tabel di atas, dapat dilihat untuk nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) = 0,200 adalah lebih besar dari 0,05 atau 0,200 > 0,05, maka asumsi distribusi hasil data pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5,336	2,381		2,241	0,027	
Disiplin Kerja	0,353	0,073	0,402	4,803	.000	0,599
Kepuasan Kerja	0,317	0,057	0,467	5,580	.000	0,599

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data output SPSS 24 (2023)

Hasil pengolahan data diatas dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance setiap variabel

Disiplin Kerja sebesar 0,599 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,599. Hasil kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel disiplin kerja sebesar 1,670 serta kepuasan kerja sebesar 1,670 dimana berarti bernilai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786 ^a	.618	.610	3.23284	2.174

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data output SPSS 26 (2023)

Hasil olah data diatas pada uji autokorelasi didapat bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,174 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,282	1,848		1,235	0,220
	Disiplin Kerja	-0,007	0,048	-0,016	-0,138	0,890
	Kepuasan kerja	0,028	0,037	0,087	0,764	0,447

a. Dependent Variable: Abs. RES

Sumber : Data output SPSS 26 (2023)

Hasil olah data di atas, Glejser test model pada variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (sig.) sebesar 0,890 dan Kepuasan Kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (sig.) sebesar 0,447 dimana keduanya nilai signifikansi (sig.) >0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan juga dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 16
 Hasil Uji Regresi linier Sederhana Variabel Didisiplin Kerja (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,966	2,742		5,822	.000
	Disiplin Kerja	0,795	0,085	0,698	9,349	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data output SPSS 24 (2023)

Hasil pengolahan data diatas menggunakan spss versi 24 dapat disimpulkan bahwa uji regresi linier sederhana untuk variabel x1 adalah sebagai berikut ini :

$$Y = 15,966 + 0,795 X1.$$

Tabel 4. 17
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,406	1,878		7,137	0,029
	Kepuasan Kerja	0,490	0,049	0,722	10,005	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data output SPSS 24 (2023)

Hasil pengolahan data diatas menggunakan spss versi 24 dapat disimpulkan bahwa uji regresi linier sederhana untuk variabel x2 adalah sebagai berikut ini :

$$Y = 13,406 + 0,490 X2.$$

Tabel 4. 18
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,336	2,381		2,241	0,027
	Kompetensi	0,353	0,073	0,402	4,803	.000
	Motivasi kerja	0,317	0,057	0,467	5,580	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data output SPSS 24 (2023)

Hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai X1 variabel Disiplin kerja sebesar 0,353, nilai X2 variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,317 dan nilai constant (a) adalah 5,336. Maka hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 24 menunjukkan bahwa : $Y = 5,336 + 0,353 X1 + 0,317 X2$

e. Uji Koefisien Korelasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Tabel 4. 19
 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin kerja (X1)

Correlations			
		KOMPETENSI	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	0,698**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	94	94
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	0,698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	94	94

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data output SPSS 24 (2023)

Hasil olah data tabel diatas, diperoleh nilai person korelasi sebesar 0,722 dimana hasil tersebut ada di interval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 20
 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Kepuasan

Correlations			
		KEPUASAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	0,722**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	94	94
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	0,722**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	94	94

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Output SPSS 24(2023)

Hasil olah data tabel diatas, diperoleh nilai person korelasi sebesar 0,722 dimana hasil tersebut ada di interval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4. 21
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F
1	0,768	0,618	0,610	3,23284	0,618	73,590	2	91	,000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Output SPSS 24 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,768 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1.000 artinya variable disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap variabel kinerja karyawan.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,698	0,487	0,482	3,72497

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber : Data output SPSS 24 (2023)

Hasil pengolahan data diatas, diperoleh nilai uji determinasi sebesar 0,487 maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 48,7% sedangkan sisanya sebesar (100 – 48,7%) = 51,3% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 23
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,722 ^a	0,521	0,516	3,59972

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Output SPSS 24 (2023)

Hasil pengolahan data diatas, dihasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,521 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar (100 – 52,1%) = 47,9% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 24
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,786 ^a	0,618	0,610	3,23284

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Data Output SPSS 24 (2023)

Hasil pengolahan data diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,618 dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 61,8% sedangkan sisanya (100 – 61,8%) = 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 25
 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,541	2,732		2,394	,000
	Kompetensi	0,613	0,066	0,698	9,349	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data output SPSS 24 (2023)

Hasil pengolahan data diatas diperoleh thitung > ttabel (9,349 > 1,986) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Demikian H0 ditolak H1 diterima. Artinya Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera.

Tabel 4. 26
 Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,406	1,878		7,137	.000
Motivasi kerja	0,490	0,049	0,722	10,005	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)
 Sumber : Data output SPSS 24 (2023)

Hasil pengolahan data diatas di peroleh thitung > ttabel (10,005 > 1,986) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak H2 diterima. Artinya Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam sutera.

Tabel 4. 27
 Hasil Uji F Variabel Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1538,211	2	769,105	73,590	.000 ^b
Residual	951,066	91	10,451		
Total	2489,277	94			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)
 Sumber : Data output SPSS 24 (2023)

Berdasarkan hasil data tabel di atas diperoleh Fhitung > Ftabel (73.590 > 2,705) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. Atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pada bab sebelumnya dan pengolahan data da penjelasan tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dijelaskan sebagai berikut :

- a. Yaitu dimana terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,966 + 0,795 X1$. Hasil tersebut menunjukkan nilai konstanta sebesar 15,966 yang berarti tanpa Disiplin Kerja, Kinerja tetap berada pada angka 15,966 dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian didapat bahwa kekuatan hubungan. Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai thitung > ttabel sebesar

(10,005 > 1,986) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Dari hasil uji parsial H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiwin Setianingsih (2018)

- b. Terdapat pengaruh secara bebas antara Kepuasan Kerja terhadap hasil signifikan Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,406 + 0,490 X2$. Hasil ini menunjukkan nilai konstanta sebesar 12,406 menyatakan bahwa tanpa Kepuasan Kerja, Kinerja tetap terbentuk sebesar 12,406 dan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian diketahui bahwa kekuatan hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai thitung > ttabel sebesar (10,005 > 1,986) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deni Chandra (2019)
- c. Terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,336 + 0,353 X1 + 0,317 X2$. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 61,8% dan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Diperoleh uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel (73,590 > 2,705) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. Atau (0,000 < 0,005). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera. Hal ini sesuai dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspa Marlina (2019)

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adi Irawan Setiyanto. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akutansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.5, No.1, 105-110.
- [2] Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi marketing pt. victory international futures kota malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- [3] Akbar, I. R., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1117-1127.
- [4] Arfansyah, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- [5] Arysta, N. N. D., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1322-1332.
- [6] Dimas Fajar, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- [7] ISLAMUDIN, M. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kedisiplinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Sales Modern Market PT. Wings Surya Caban Surabaya (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA).
- [8] Hisan, K., Zikriani, Z., & Hamid, A. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS LANGSA. *Niagawan*, 10(3), 214-220.
- [9] Nurmala, S. U. (2020). Proses Kegiatan Rekrutment Di Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (YPAI) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- [10] Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- [11] Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- [12] Pratiwi, H. R. (2021). The influence of Work Discipline and Quality Of Work Life toward Employee Performance at PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah. *Admisi dan Bisnis*, 22(1), 01-12.
- [13] Rasyid, A., & Habe, H. (2022). DISIPLIN DAN TUNJANGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2), 239-250.
- [14] Setianingsih, W., & Kader, M. A. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*, 5(2), 313-320.
- [15] Sina, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1128-1139.
- [16] Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 8(1).