



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DIDI KALIBRASI INDONESIA DI JAKARTA SELATAN

Fatimah Al Zahro¹, Abu Bakar Dja'far²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*fatimahalzahro8@gmail.com¹, dosen01637@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to determine the effect of Work Discipline and Job Satisfaction on employee performance at PT. Didi Kalibrasi Indonesia in South Jakarta, both partially and simultaneously. The type of research is associative with a quantitative approach. The research sample consisted of 57 respondents. The data analysis methods used in this study include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, and classical assumption tests, which consist of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination test, and hypothesis testing consisting of partial t-tests and simultaneous F-tests. The results showed that Work Discipline had an effect on employee performance with a t-value greater than the t-table ($8.083 > 1.674$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Job Satisfaction had a positive and significant effect on employee performance with a t-value greater than the t-table ($7.397 > 1.674$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Work Discipline and Job Satisfaction together had a positive and significant effect on employee performance with an F-value greater than the F-table ($43.565 > 3.168$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. The R-square value indicates that Work Discipline and Job Satisfaction jointly contribute an influence on employee performance of 61.7%, while the remaining 38.3% is influenced by other factors or variables not examined in this study.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Didi Kalibrasi Indonesia di Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah 57 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,083 > 1,674$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,397 > 1,674$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $>$ F tabel atau ($43,565 > 3,168$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil nilai R-square bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 61,7%, sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja organisasi secara optimal agar dapat bersaing di tengah persaingan yang semakin ketat. Persaingan tersebut mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang berperan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam organisasi karena

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DIDI KALIBRASI INDONESIA DI JAKARTA SELATAN**

berfungsi sebagai penggerak seluruh kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara efektif melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian yang baik agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja individu karyawan dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1
Skala Penilaian Kinerja Karyawan (KPI/TPI)

Rentang Nilai	Kategori Penilaian	Keterangan
90 - 100	Sangat Baik	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan sangat optimal, hasil kerja melebihi target yang ditetapkan perusahaan.
80 – 89	Baik	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target dan standar yang ditetapkan perusahaan.
70 - 79	Cukup	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan namun masih terdapat beberapa kekurangan dalam pencapaian target kerja.
< 70	Kurang	Karyawan belum mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal dan memerlukan pembinaan serta pengawasan lebih lanjut.

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan skala penilaian kinerja karyawan tersebut, PT. Didi Kalibrasi Indonesia secara berkala melakukan evaluasi terhadap kinerja seluruh karyawan untuk mengetahui tingkat pencapaian kerja masing-masing individu. Hasil evaluasi kinerja tersebut kemudian direkapitulasi berdasarkan kategori penilaian yang telah ditetapkan perusahaan. Data penilaian kinerja karyawan PT. Didi Kalibrasi Indonesia selama tiga tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
**Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Didi Kalibrasi Indonesia
Tahun 2022 - 2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
2022	57	18	25	10	4
2023	57	12	23	15	7
2024	57	15	26	11	5

Sumber: PT. Didi Kalibrasi Indonesia (data diolah, 2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Didi Kalibrasi Indonesia mengalami fluktuatif selama periode tahun 2022 sampai dengan tahun 2024. Pada tahun 2022 sebagian besar karyawan memperoleh penilaian kinerja dalam kategori baik sebanyak 25 orang dan sangat baik sebanyak 18 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun tersebut kinerja karyawan masih tergolong cukup optimal.

Tabel 1.3
**Data Kinerja Perusahaan Berdasarkan Jumlah Sertifikat Kalibrasi
PT. Didi Kalibrasi Indonesia Tahun 2022 – 2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Sertifikat Kalibrasi Terbit	Keterangan
2022	57	18.851	Target Tercapai
2023	57	15.432	Mengalami Penurunan
2024	57	17.170	Sedikit Meningkatkan

Sumber: PT. Didi Kalibrasi Indonesia (2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.3, kinerja perusahaan PT. Didi Kalibrasi Indonesia menunjukkan kondisi fluktuatif selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022 perusahaan mampu menerbitkan sebanyak 18.851 sertifikat kalibrasi. Hal ini

menunjukkan bahwa kinerja perusahaan pada tahun tersebut tergolong optimal dan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan.

Namun pada tahun 2023 terjadi penurunan cukup signifikan, dimana jumlah sertifikat kalibrasi yang diterbitkan menurun menjadi 15.432. Penurunan ini mengindikasikan adanya penurunan produktivitas kerja yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti menurunnya kedisiplinan karyawan, tingkat kepuasan kerja yang belum optimal, maupun faktor operasional yang lainnya.

Tabel 1.4

Data Kehadiran Karyawan PT. Didi Kalibrasi Indonesia Tahun 2022- 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi (Tahun)		
		Telat Hadir	Tanpa Keterangan	Total Pelanggaran
2022	57	25	4	29
2023	57	33	7	40
2024	57	41	10	51

Sumber: PT. Didi Kalibrasi Indonesia (data diolah, 2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.3 dapat diketahui bahwa pelanggaran disiplin kerja karyawan PT. Didi Kalibrasi Indonesia mengalami peningkatan selama periode tahun 2022 sampai dengan tahun 2024. Pada tahun 2022 jumlah pelanggaran disiplin tercatat sebanyak 29 kasus yang terdiri dari 25 keterlambatan hadir dan 4 ketidakhadiran tanpa keterangan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Pratama (2020:7), mendefinisikan bahwa “manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien”. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar. Terorganisir dan sesuai dengan jadwal.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu fungsi yang sangat vital dalam setiap organisasi. Sebagai bagian integral dari proses manajerial, manajemen SDM bertanggung jawab untuk mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi manusia dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2019:10), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk menciptakan keteraturan, tanggung jawab, dan kepatuhan dalam lingkungan kerja. Disiplin mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi peraturan, ketentuan, dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2020:132), “disiplin kerja adalah bentuk sikap hormat seseorang terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang tercermin dalam tindakan sesuai dengan standar perilaku kerja yang telah ditetapkan”.

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2021:78), “kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya”. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya individu yang

tidak puas akan menunjukkan sikap negatif. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti tugas pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan, gaji, serta kesempatan pengembangan karir.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019: 94) “kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Esthi & Marwah (2020:133) “kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan”.

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:15) “metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Desain dalam penelitian ini memberi suatu batas yang jelas tentang data, karena pengaruh yang dimaksud disini adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Yang menjadi populasi peneliti ini yaitu pekerja di PT. Didi Kalibrasi Indonesia dengan populasi penelitian berjumlah 57 karyawan.

Pada penelitian ini memakai sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel penelitian, ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

1.2 Populasi dan Sampel

1.2.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2021 : 126) merupakan “wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari pengertian diatas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Didi Kalibrasi Indonesia sebanyak 57 orang.

1.2.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2021 :127) merupakan “bagian dari jumlah dan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel tersebut sebagai perwakilan harus mempunyai sifat atau ciri-ciri yang terdapat populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, di mana menurut Sugiyono (2019: 133), “sampel yang jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh”. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapa pun jumlahnya tidak akan mengubah keterwakilan populasi. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasinya sebanyak 57 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.57824865
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.050
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
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: SPSS Versi24 (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,050. Hasilnya, distribusi persamaan pengujian diasumsikan normal.

3. Uji Multikoleniaritas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.523	1.912
	Kepuasan Kerja	.523	1.912

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.15 Disiplin Kerja mempunyai nilai *tolerance* 0,523 < 1 dengan nilai VIF 1,912 < 10,00 dan variabel Kepuasan Kerja mempunyai nilai *tolerance* 0,523 < 1 dengan nilai VIF 1,912 < 10,00. dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4. Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786 ^a	.617	.603	3.644	1.618

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

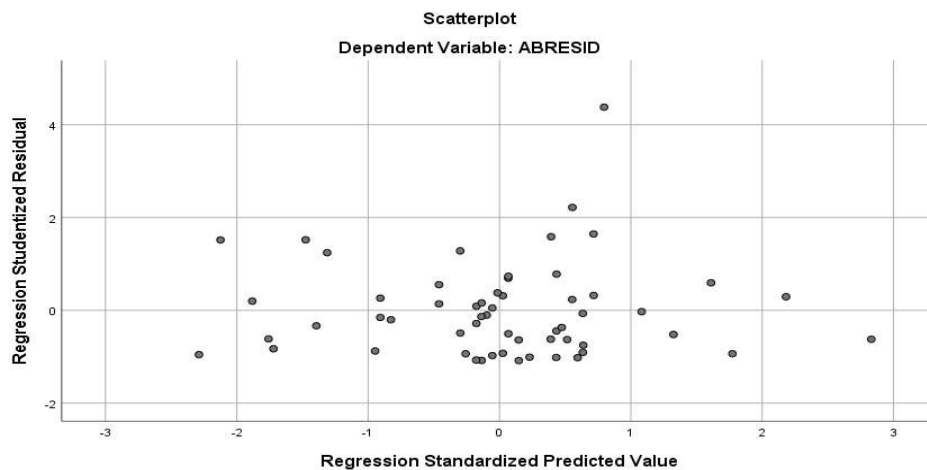
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi24 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, mode regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,618 yang berada diantara 1,550- 2,460 “Tidak ada gangguan autokorelasi”

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas membantu menentukan apakah terdapat penyimpangan dari asumsi heteroskedastisitas klasik, khususnya adanya variansi yang tidak sama dari residu untuk seluruh observasi dalam model regresi. Salah satu syarat untuk model regresi adalah tidak adanya tanda-tanda heterogenitas. Uji beda dalam analisis regresi ini menggunakan uji Glesjer. Artinya, kita meregresi residu pada variabel independen menggunakan persamaan regresi dan mengujinya pada scatterplot. Artinya, pada scatterplot antara SRESID dan ZPRED, lihat apakah sumbu Y mempunyai pola tertentu, misalnya: Sumbu Y dan X yang diprediksi merupakan residu Student (Y yang diprediksi - Y aktual). Hasil dari uji heteroskedastisitas Glesjer adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3
Grafik Uji Glejser

Dilihat dari pengujian yang dihasilkan pada Gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik fokus tersebar secara sembarangan, jangan salah contoh, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada hub Y, hal ini berarti ada tidak ada penyimpangan heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

4.2.6 Uji Hipotesis

1. Uji T Parsial

Untuk menguji spekulasi, gunakan uji t (sampai taraf tertentu). Dengan melihat tingkat kepentingan yang digunakan dalam pemeriksaan ini dengan $\alpha = 0,05$ maka digunakan standar kepentingan sebesar 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa peluang mencapai kesimpulan memiliki kemungkinan sebesar 95% atau ketahanan kesalahan sebesar 5%. Berikut ini adalah hasil uji t:

Tabel 4.26
Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DIDI KALIBRASI INDONESIA DI JAKARTA SELATAN**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.932	2.906		4.795	.000
	Disiplin Kerja	.633	.078	.737	8.083	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi24 (2025)

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,083 > 1,674)$ hal ini diperkuat dengan nilai sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yaitu bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Didi Kalibrasi Indonesia.

Tabel 4.27
Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.464	3.100		4.666	.000
	Kepuasan Kerja	.626	.085	.706	7.397	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi24 (2025)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(7,397 > 1,674)$ hal ini diperkuat dengan nilai Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. yaitu bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Didi Kalibrasi Indonesia.

2 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk pengujian ini digunakan uji F (Secara Simultan) dengan arti 5%. Dalam penelitian ini digunakan aturan kepentingan sebesar 5% (0,05), dengan syarat: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. sedangkan Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berikut hasil uji f :

Tabel 4.28
Hasil Hipotesis (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1156.913	2	578.457	43.565	.000 ^b
	Residual	717.016	54	13.278		
	Total	1873.930	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: SPSS Versi24 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,565 > 3,168)$, hal ini juga diperkuat dengan Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. yaitu bahwa Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Didi Kalibrasi Indonesia.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja memperoleh mean 3,65 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung $>$ R tabel. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar $Y = 13,932 + 0,633 X_1$. Lalu hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,737 yang termaksud kuat. Nilai Koefisien Determinasi variabel Disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 54,3%, sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ atau $(8,083 > 1,674)$ hal ini diperkuat dengan nilai sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. yaitu bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Didi Kalibrasi Indonesia.

4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel Kepuasan Kerja memperoleh mean 3,60 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung $>$ R tabel. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar $Y = 14,464 + 0,626 X_2$. nilai R sebesar 0,706. Koefisien determinasi variabel Kepuasan Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49,9%, sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(7,397 > 1,674)$ hal ini diperkuat dengan nilai Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. yaitu bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Didi Kalibrasi Indonesia.

4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan memperoleh mean 3,70 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung $>$ R tabel. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar $Y = 10,043 + 0,409 X_1 + 0,335 X_2 + \alpha$. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,786. Koefisien determinasi variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersamaan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 61,7%, sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,565 > 3,168)$, hal ini juga diperkuat dengan Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. yaitu bahwa Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Didi Kalibrasi Indonesia.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Didi Kalibrasi Indonesia di Jakarta Selatan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,932 + 0,633 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,737, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi variabel Disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 54,3%, sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis dengan diperoleh nilai $t (8,083 > 1,674)$ dan $sig (0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Didi Kalibrasi Indonesia.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,464 + 0,626 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,706, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi variabel Kepuasan Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49,9%, sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis dengan diperoleh nilai $t (7,397 > 1,674)$ dan $Sig (0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Didi Kalibrasi Indonesia.
3. Disiplin kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,043 + 0,409 X_1 + 0,335 X_2 + \alpha$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,786, artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 61,7%, sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis dengan diperoleh nilai $f (43,565 > 3,168)$, hal daj $Sig (0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Didi Kalibrasi Indonesia.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ada beberapa keterbatasan yang dapat dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya agar hasil penelitian menjadi lebih baik. Keterbatasan tersebut antara lain ialah:

1. Unsur-unsur yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada penelitian ini hanya terdiri dari dua faktor, yaitu Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja, sedangkan ada banyak elemen berbeda yang dapat masuk akal dan berpotensi mempengaruhi faktor-faktor Kinerja Karyawan.

2. Dalam pengumpulan data, informasi yang ditanggapi responden melalui penilaian sentimen masyarakat terkadang tidak menunjukkan apa yang terjadi, hal ini terjadi karena terkadang terdapat perbedaan pertimbangan, keraguan dan pengaturan antar setiap responden, serta berbagai elemen, misalnya kehandalan dalam mengisi sudut pandang responden dalam polling yang menyelesaikannya.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Disiplin Kerja (X1) pada pernyataan nomor 10 “Karyawan tidak pernah melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan norma atau etika perusahaan” mendapatkan skor terendah dengan skor rata-rata 3,40. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan agar perusahaan memperkuat pembinaan mengenai norma dan etika kerja melalui sosialisasi aturan perusahaan, pemberian contoh teladan oleh pimpinan, serta pengawasan yang konsisten. Dengan demikian, karyawan akan lebih memahami pentingnya menjaga etika kerja sehingga tingkat kedisiplinan dapat meningkat secara menyeluruh.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kepuasan kerja (X2) pada pernyataan nomor 6 “Karyawan merasa kriteria untuk promosi jabatan di perusahaan ini sudah objektif dan adil” mendapatkan skor terendah dengan skor rata-rata 3,44. Oleh sebab itu, penulis menyarankan agar perusahaan lebih transparan dalam menentukan kriteria promosi jabatan, misalnya dengan menyusun standar kompetensi yang jelas dan terbuka untuk semua karyawan. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan objektif, sehingga setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang dimiliki.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) pada pernyataan nomor 7 “Karyawan mampu meningkatkan hasil kerja dari setiap sumber daya yang digunakan” mendapatkan skor terendah dengan skor rata-rata 3.40. Oleh sebab itu, penulis menyarankan agar perusahaan memberikan pelatihan terkait manajemen sumber daya serta efisiensi kerja kepada karyawan. Perusahaan juga dapat menyediakan sarana dan prasarana yang lebih memadai agar karyawan dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya dengan hasil yang optimal. Dengan cara ini, kualitas kerja akan meningkat dan kepuasan konsumen dapat lebih terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. AE Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Asli)*. Indomedia Pustaka.
- Arditi Nila Handayani & Asih Handayani, 2024. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning Kecamatan*

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DIDI KALIBRASI INDONESIA DI JAKARTA SELATAN**

- Ngargoyoso, Kabupaten Karanganyar. Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi Volume. 2 No. 4 Hal. 265-278, Juli 2024
- Avriesa Nabila Kharisma & Dedi Gumilar, 2024. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Abadi Bandung. JEMSI Volume 10 (3) Juni Tahun 2024, Hal. 2027-2035.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia (N. K. Suryani, Ed.). CV. Pena Persada.
- Deni F M, Titi S L, Heny P M S, & Yosafati G, 2021. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Comnets Plus Medan. Jurnal Paradigma Ekonomika Vol. 16, No. 1, Januari – Maret 2021.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Feby Mariam & Hasan Munawar, 2024. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan PT. Panca Anugrah Elektrik Kabupaten Purwakarta. Jurnal Bisnis (2024) 12(1): 10-19.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (edisi semb). Undip.
- Ghozali (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*.
- George R. Terry & Leslie W. Rue. (2019). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani Rima & Via Soliha (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. JENIUS. Vol. 3, No. 2, Hal 166-178. Januari 2020
- Handoko, H. (2020). Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Makassar: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Makassar: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heru Kuncorowati & Lalu Supardin, 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Di Yogyakarta. Edunomika – Vol. 8, No. 1, 2023.
- Jacklin Alice Tambuwun, Wilfried Manoppo, & Dantje Keles, 2021. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Productivity, Vol. 2 No. 3, 2021.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kencana, P. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Matra Adhiraya Nusantara Jakarta. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen), 2(4), 599–606.
- Maruli, R. (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja. Scopindo.
- Nurdiansyah, H., dan Rahman, R. S. (2019). Pengantar Manajemen (D. Kreatif (ed.)). Diandra Kreatif.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Priyastama, R. 2017. *Buku Sakti SPPS Pengolahan Data dan Analisis Data*. Yogyakarta: Start Up.
- Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: RajaGratindo Persada.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DIDI KALIBRASI INDONESIA DI JAKARTA SELATAN**

- Reni Hindriari, Theobaldus Boro Tura, & Ali Zaenal Abidin, 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Sejahtera Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*. Volume 3, Nomor 2, April 2023.
- Siagian, S. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, N. R. dkk. (2021). Kinerja Karyawan (1st ed.). Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*,13(1), 10–23
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veritia, V. and Amalia, S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Citradream Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*. 1, 3 (Jun. 2021), 298–304
- Wiwin Subiyanti & Dedy Trisnadi, 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Bisnis* (2022) 10(2): 207-219