

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WINSEN KENCANA PERKASA

Ricky Vinando¹, Asron Saputra²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam,

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam,
email: pb170910003@upbatam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to see the effect of work influence and satisfaction on employee performance at PT Winsen Kencana Perkasa by using a saturated sample technique. All populations consist of 130 respondents. The measuring instrument used by the hands is 5 pieces using a Likert scale. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The test of data quality in the study used validity and reliability tests, the classical assumption test in the study used the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test and the multiplier test used multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination (R²), while testing the hypothesis in this study using the t test and the F test with the help of statistical software spss 25. Based on the results of this study indicate that work discipline and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance from t count > t table and significant value <0.05 and work discipline and job satisfaction together have a positive and significant effect on employee performance from the > f table and a significant value <0.05.

Keywords: *employee performance; job satisfaction; work discipline*

PENDAHULUAN

Bagian penting dalam pengembangan dunia usaha yakni sumber daya manusianya. Dimana hal ini disebabkan sumber daya manusia dapat mengoperasikan, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, dan lain-lain agar meningkatkan efisiensi dan produktivitas untuk mencapai tujuan. Pengembangan perusahaan tergantung pada berapa banyak aset yang dimiliki perusahaan, dan salah satu aset utamanya adalah karyawannya. Manajemen sumber daya aktif membutuhkan manajer untuk menemukan dan menyediakan cara terbaik untuk mengelola karyawan mencapai tujuan perseroan dan kenaikan kinerja organisasi.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu bahwa perusahaan harus dapat menyatukan pandangan atau perspektif karyawan dan pemimpin perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, (Effendy & Fitria, 2020:265) Karyawan adalah aset penting bagi pertumbuhan perusahaan

mana pun karena perusahaan tetap mempertahankan kemampuan, energi, dan kreativitas yang dibutuhkan untuk mencapai potensinya. Temuan pekerjaan yang efektif bergantung pada kemampuan, motivasi, dan dukungan pribadi.

Faktor yang memiliki pengaruh terbesar terhadap sumber daya manusia salah satu ialah faktor kedisiplinan. Bagi perusahaan dan karyawan disiplin kerja sangat bermanfaat. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menciptakan ketertiban dan menjalankan tugas dengan lancar, sehingga dapat mencapai hasil yang terbaik dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Kristanti & Lestari, 2019:108) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan sarana bagi atasan untuk berdiskusi kepada karyawannya agar karyawan mau mengubah perilakunya dan berusaha untuk meningkat pemahaman dan kemauannya dengan mematuhi peraturan perseroan serta norma sosial yang berlaku.

Kepuasan kerja pada dasarnya berarti bahwa kepuasan setiap orang berbeda-beda, tergantung pada sistem penilaian yang berlaku untuk semua orang. (Arda, 2017:45) Kepuasan kerja juga diartikan sebagai mencintai pekerjaannya dan sikap emosional yang menyenangkan. Sikap tersebut tercermin dari prestasi kerja, semangat kerja, dan disiplin, dengan itu kepuasan merupakan rasa pengahlian dengan perasaan kepuasan ataupun ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan karyawan saat menjalankan pekerjaannya dianggap sebagai salah satu faktor penting, karena dapat langsung berhubungan dengan kinerjanya.

Kinerja sangatlah penting dalam suatu pekerjaan yang dimana perusahaan menginginkan karyawannya berkerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah tercapai. Kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang didapatkan karyawan dengan menjalankan tugasnya serta kewajiban yang telah ditetapkan Any Isvandiri, (2018:19). Oleh karena itu, bagi organisasi, kinerja adalah hal vital dimana merujuk ada sukses tidaknya suatu bisnis.

Mengacu uraian sebelumnya, penulis tertarik guna mengkaji topik lebih jauh dimana judulnya yakni **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa”**.

Berikut tujuan penelitian dari latar belakang di atas yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa
2. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa
3. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa

KAJIAN TEORI

2.1. Disiplin Kerja

Mengacu Hafid, (2018:291) Disiplin kerja diartikan sebagai kondisi atau penghormatan terhadap adanya aturan dan keputusan perseroan oleh karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin merupakan mengikat dan terintegrasi, yang mewajibkan karyawan untuk menuruti peraturan dan prosedur kerja yang sudah diresmikan, sehingga mencapai tujuan organisasi. Dan menurut Any Isvandiri, (2018:18) Disiplin ialah pemahaman dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan perseroan serta norma sosial saat ini.

Berdasarkan pengertian tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa pengertian disiplin kerja adalah berusaha untuk meningkatkan, pembentukan perilaku, sikap, dan pengetahuan, dengan demikian secara sukarela karyawan dapat menyesuaikan kemampuannya serta melaksanakan persyaratan perusahaan untuk menghormati, menaati dan menaati aturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dapat mengembangkan kekuatan pada karyawan.

2.1.1. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Lasmaya, (2016:32) menyatakan beberapa faktor yang menyebabkan praktik disiplin perusahaan efektif, yaitu:

1. Pengawas pelatihan.
2. Konsistensi tindakan disipliner.
3. Dokumentasi.
4. Segera lakukan tindakan disipliner.
5. Disiplin impersonal.

2.1.2. Indikator Disiplin Kerja

Terdapat sejumlah indikator menurut Hafid, (2018:295) yakni:

1. Kehadiran.
2. Waktu kerja yang tepat.
3. Pakaian seragam yang dikenakan.
4. Taatnya karyawan pada aturan yang berlaku.

2.2. Kepuasan Kerja

Mengacu Arda, (2017:49) *job satisfaction* (Kepuasan kerja) ialah kondisi secara emosi karyawan baik menyenangkan ataupun tidak ketiak

melihat pekerjaan yang dilakukannya. Sikap emosional terhadap pekerjaan yang menyenangkan dan dicintai tercermin dengan adanya prestasi kerja, disiplin dan moral yang ditunjukkan. Dan mengacu Laila Fijannation Naim, Umi Farida, (2019:23) Kepuasan kerja adalah karakteristik pribadi karyawan yang melakukan pengukuran timbal baliknya atas hasil tugas yang diselesaikan. Apabila pekerjaan yang dihasilkan mendapatkan nilai evaluasi cenderung tinggi dari yang diharapkan, kepuasan kerja akan semakin tinggi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa pengertian kepuasan kerja sebagai respon secara emosi terhadap keadaan dan lingkungan kerja, respon emosional dapat bersifat puas ataupun ketidakpuasan. Sesudah karyawan melakukan kebutuhan pekerjaannya dengan apa yang diperolehnya di tempat kerja, karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut.

2.2.1. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Mengacu Arda, (2017:50) factor - faktor dalam kepausan kerja yaitu :

1. Faktor psikologis.
Merupakan hubungan terkait dengan psikolog karyawan, termasuk keinginan, ketenangan di tempat kerja, sikap dengan pekerjaan, bakat dan terampilan.
2. Faktor social.
Merupakan hubungan terhadap interaksi sosial antara lingkungan kerja, atasan dan karyawannya.
3. Faktor fisik.
Merupakan hubungan terhadap kondisi fisik karyawan antara lain jenis kerjaan, waktu istirahat dan waktu yang ditetapkan, kesehatan karyawan, kondisi ruangan, pencahayaan, suhu, pertukaran udara, usia ,peralatan kerja, dan lain-lain.
4. Faktor finansial.
Merupakan hubungan terhadap keselamatan dan kesejahteraan karyawan, termasuk system, besaran gaji, jaminan social, kesejahteraan, fasilitas yang dikasih, promosi dan lain-lain.

2.2.2. Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa indikator Menurut Abdul Latief, Syyardiansah, (2019:58) adalah:

1. Pekerjaan yang dilaksanakan.
Sumber utama kepuasan yakni pada pekerjaan itu sendiri.
2. Gaji.
Gaji atau pah menjadi hal yang vital, namun dilihat dari segi kognitif kompleks menjadi faktor multidimensi kepuasan kerja.
3. Promosi.
Peluang promosi mungkin mempunyai perbedaan efek bagi kepuasan kerja, sebab indikator ini mengambil berbagai gambaran dan mempunyai banyak penghargaan.
4. Pengawasan.
Faktor ini menjadi bagian vital sumber kepuasan kerja.
5. Rekan kerja.
Rekan kerja (anggota tim) bagi karyawan ialah sumber kepuasan kerja yang sederhana.
6. Kondisi kerja.
Sejalan dengan kelompok kerja, lingkungan kerja menjadi sumber kepuasan kerja yang sederhana, apabila semua terlaksana dengan baik tidak akan muncul permasalahan kepuasan kerja.

2.3. Kinerja Karyawan

Menurut Indriyati, (2019:136) Kinerja karyawan merupakan bandingan antara hasil kerja aktual karyawan dengan standart kerja yang di tetapkan oleh perseroan. Kinerja ialah pelaksanaan dari persediaan yang telah disiapkan, Pelaksanaan kinerja dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang mempunyai keahlian, dorongan dan minat. Dan menurut Suali, (2017:89) Kinerja adalah tampilan lengkap dari status, dan status/hasil merupakan hasil/pencapaian yang dipengaruhi oleh tindakan operasional perseroan dengan menggunakan sumber daya yang ada.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa pengertian kinerja karyawan ialah kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya dan hasil kerja serta tingkat pencapaian keberhasilan karyawan yakni

membandingkan standart yang meluncurkan oleh perseroan dan organisasi dalam periode tertentu kemudian mengukur kualitas pekerjaannya, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, kemampuan komunikasi, motivasi kerja dan kemampuan melihat peluang .

2.3.1. Pendekatan Kinerja Karyawan

Menurut Lasmaya, (2016:33) terdapat dua pendekatan yaitu :

1. Pendekatan proses.

Pendekatan proses mengasumsikan bahwa kinerja dapat dilihat dari kinerja yang ditampilkan oleh individu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Pendekatan hasil.

Pendekatan hasil performansi bisa dilihat dari sebuah produk yang dihasilkan oleh seseorang.

2.3.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Any Isvandiri, (2018:19) mengemukakan, bahwa kinerja memiliki indikator yakni :

1. Kualitas.

Baik tidaknya karyawan melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan.

2. Kuantitas.

Berapa lama karyawan bekerja. Beban kerja ini terlihat dari kecepatan kerja masing-masing karyawan.

3. Pelaksanaan tugas.

Seberapa jauh seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara teliti atau tanpa kesalahan

4. Tanggung jawab.

Pekerjaan merupakan pengakuan atas komitmen karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dibagikan oleh perseroan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Beberapa kajian terdahulu dijadikan acuan terkait penelitian dengan variabel kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan antara lain:

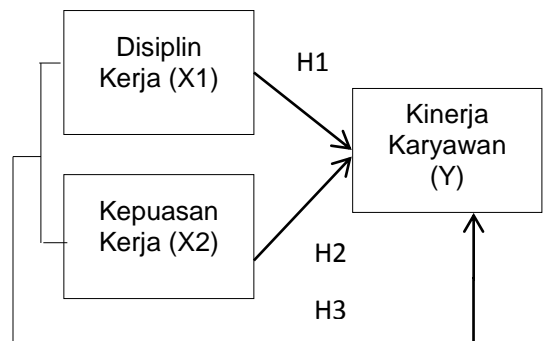
1. Desi Kristanti, (2019) dengan judul “pengaruh disiplin kerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)”.

Dianalisis dengan Metode kuantitatif. Hasilnya penelitian tersebut memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Arda, (2017) dengan judul “pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”. Metode analisis regresi linier berganda. Hasilnya penelitian tersebut memperlihatkan adanya pengaruh positif namun tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Ery Teguh Prasetyo, (2019) dengan judul “pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan”. Metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan positif.

2.5. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran (Sumber: Peneliti, 2020)

2.6. Hipotesis

H1: Disiplin kerja berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa.

H2: Kepuasan kerja berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa.

H3: Disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan bersama-sama berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif dimanfaatkan dalam penelitian ini, yaitu mengumpulkan data berbentuk pernyataan yang dibagikan langsung ke responden dengan metode Skala Likert. Untuk mengolah hasil data menggunakan analisis kuantitatif yaitu analisis regresi linear berganda. Selanjutnya akan diuji dengan uji F, Uji T, koefisien determinasi, heteroskedastisitas, multikolinearitas, normalitas, realibilitas serta validitasnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuesioner dan diisi langsung dari karyawan PT Winsen Kencana Perkasa sebanyak 130 responden. Setelah mendapatkan hasilnya, selanjutnya akan diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 25.

4.1. Hasil Uji Kualitas Data

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.719	0.1723	Valid
	X1.2	0.760	0.1723	
	X1.3	0.779	0.1723	
	X1.4	0.628	0.1723	
	X1.5	0.555	0.1723	
	X1.6	0.592	0.1723	
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.694	0.1723	Valid
	X2.2	0.741	0.1723	
	X2.3	0.693	0.1723	
	X2.4	0.679	0.1723	
	X2.5	0.629	0.1723	
	X2.6	0.413	0.1723	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.855	0.1723	Valid
	Y1.2	0.629	0.1723	
	Y1.3	0.747	0.1723	
	Y1.4	0.794	0.1723	
	Y1.5	0,653	0.1723	
	Y1.6	0.592	0.1723	

(Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020)

Diketahui dari tabel 1, diatas dibahwa melalui kuesioner pada setiap item r hitung > r tabel dan sig < 0,05. R

tabel didapatkan skor 0.1723 kemudian dilakukan perbandingan r hitung oleh SPSS. Sehingga item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Data

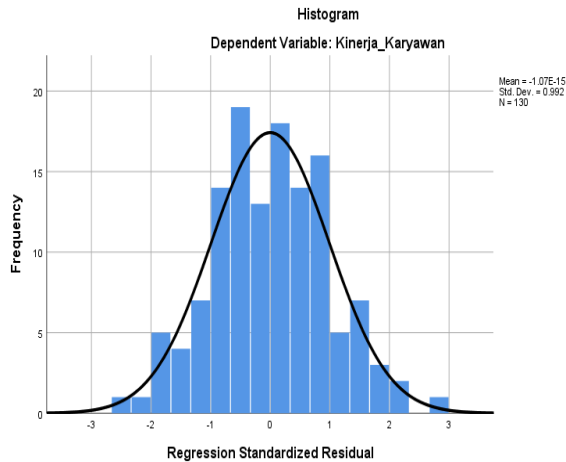
Keterangan	Cronbach' Alpha	N of Items
Disiplin Kerja	0,762	0,6
Kepuasan Kerja	0,719	0,6
Kinerja Karyawan	0,808	0,6

(Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020)

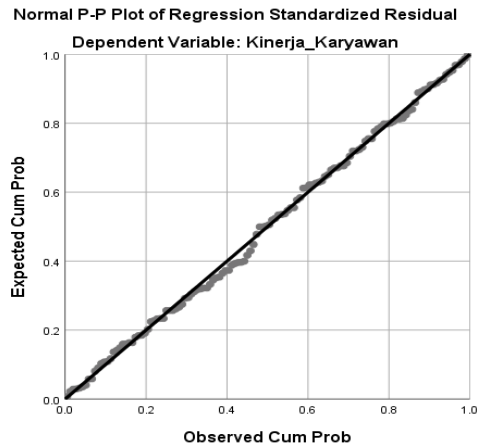
Berdasarkan hasil tabel 2, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya variabel disiplin kerja(X1) senilai 0,762, variabel kepuasan kerja (X2) senilai 0,719, dan kinerja karyawan (Y) senilai 0,808.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai Cronbach's alpha pada seluruh variabel yang diteliti bernilai > 0,60. Jadi dapat dinyatakan reliabel.

4.2. Hasil Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Diagram Histogram
(Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020)



Gambar 2. Diagram Normal P-P Plot
Regression Standardizez
(Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020)

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03222659
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.047
	Negative	-.028
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020)

Mengacu hasil tabel 3, diambil kesimpulan distribusi data yakni normal sebab *Kolmogorov-Smirnov* mempunyai

nilai signifikansi lebih besar dibanding alpha yakni $0,200 > 0,05$.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin_Kerja	.654	1.528
	Kepuasan_Kerja	.654	1.528

(Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020)

Hasil beberapa uji linear ditunjukkan pada tabel 4 dimana VIF < 10, nilai toleransi dari dua variabel independen adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja

> 0,1. Ini berarti tidak adalah masalah dengan multikolinearitas antara variabel dalam variabel regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.386	1.170		1.184	.239
Disiplin_Kerja	.077	.056	.150	1.376	.171
Kepuasan_Kerja	-.033	.055	-.066	-.604	.547

(Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020)

Jika nilai probabilitas atau tingkat signifikansi adalah 0,05, bisa dikatakan bahwa model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Tabel 5 menampilkan bahwa seluruh variabel

independen mempunyai signifikansi nilai >0,05. Sehingga mereka tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

4.3. Hasil Uji Pengaruh

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.734	2.009		1.859	.065
Disiplin_Kerja	.227	.097	.196	2.354	.020
Kepuasan_Kerja	.583	.094	.515	6.170	.000

(Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020)

Dapat hasil analisis regresi linear berganda mengacu tabel 6, penjelasannya yakni :

$$Y = 3,734 + 0,227(X1) + 0,583(X2)$$

Penjelasan persamaan:

1. Nilai konstanta sebesar 3,734.
2. Nilai koefisien disiplin kerja senilai 0,227 mengatakan setiap 1% atau 1

poin variable disiplin kerja yang bertambah, akan terjadi peningkatan kinerja karyawan senilai 22,7%.

3. Nilai koefisien kepuasan kerja senilai 0,583 mengatakan setiap 1% atau 1 poin variable kepuasan kerja yang bertambah, akan terjadi peningkatan kinerja karyawan senilai 58,3%.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.413	3.056

(Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020)

Berdasarkan tabel 7 terlihat bahwa nilai yang ditunjukkan oleh R Square sebesar 0,422 atau persentase sebesar 42,2%. Hal ini memperlihatkan setiap variabel independen (X), yaitu disiplin

kerja dan kepuasan kerja menjelaskan pengaruh sebesar 42,2% terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan.

4.4. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.734	2.009			1.859	.065
Disiplin_Kerja	.227	.097	.196		2.354	.020
Kepuasan_Kerja	.583	.094	.515		6.170	.000

(Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020)

Dilihat pada tabel 8 bisa dilihat pengujian hipotesis pada setiap variabel independen dimana diambil kesimpulan, yakni :

1. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X1) yakni senilai $0,02 < 0,05$. Maka kesimpulannya secara

signifikan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X2) yakni senilai $0,00 < 0,05$. Maka kesimpulannya secara signifikan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	866.146	2	433.073	46.372	.000 ^b
	Residual	1186.077	127	9.339		
	Total	2052.223	129			

(Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020)

Berdasarkan table 9 diatas nilai signifikanya yakni $0,00 < 0,05$ dan nilai F hitung adalah $46,372 > 3,07$ (F tabel). Kesimpulannya yakni terdaapat penerimaan hipotesis dan secara simultan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikan.

SIMPULAN

Mengacu penelitian yang dibahas dan dihasilkan terdapat kesimpulan hipotesis yang menyatakan:

1. Disiplin kerja pada PT Winsen Kencana Perkasa berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Hal ini dilihat dari hasil uji yang dilaksanakan dengan nilai t hitng yakni $2,354 >$ nilai t tabel sebesar 1,978 serta signifikansinya bernilai $0,02 < 0,05$.
2. Kepuasan kerja pada PT Winsen Kencana Perkasa berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Hal ini dilihat dari hasil uji yang dilaksanakan dengan nilai t hitng yakni $6,170 >$ nilai t tabel sebesar 1,978 serta signifikansinya bernilai $0,00 < 0,05$.

3. Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Hal ini dilihat dari hasil uji yang dilaksanakan dimana terdapat bukti penelitian yang dihasilkan dengan nilai F hitung sebesar 46,372 > nilai F tabel 3,07 dengan signifikansinya bernilai 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief, Syardiansah, M. S. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/10.32505/v4i1.1250>
- Aidil Amin Effendy, J. R. F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4864>
- Any Isvandiri, B. A. I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jibeka*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Desi Kristanti, R. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusamba*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.1380>
- Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Darema Jurnal Manajemen*, 13(2), 289.
- Indriyati, E. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. *Upajiwa Dewantara*, 1(2), 40–51. <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/viewFile/1533/1491>
- Laila Fijannation Naim, Umi Farida, A. S. (2019). The Effect of Work Stress, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at Mojang Nova. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–29. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2551>
- Lasmaya, S. M. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 25–43.
- Suali, S.E., M. . (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 5(2), 231590.

Turnitin Originality Report

Processed on: 19-Jan-2021 09:39 WIB
ID: 1489819371
Word Count: 3242
Submitted: 1

Similarity Index	Similarity by Source
28%	Internet Sources: 25% Publications: 16% Student Papers: 20%

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa By Ricky Vinando

3% match (student papers from 19-Jun-2019) Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19
2% match (student papers from 07-Nov-2019) Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-11-07
1% match (Internet from 23-Dec-2020) http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4741
1% match (student papers from 09-Mar-2019) Submitted to Universitas Muria Kudus on 2019-03-09
1% match () http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm/article/view/2080
1% match (Internet from 07-Apr-2020) https://www.journal.iainlangsa.ac.id/index.php/ebis/article/view/787
1% match (Internet from 14-Jan-2021) http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/2662/1465/
1% match (Internet from 05-Aug-2020) http://repository.wima.ac.id/22740/8/BAB%205%20%2B%20DAPUS.pdf
1% match (student papers from 19-Jun-2019) Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19
1% match (student papers from 19-Jun-2019) Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19
1% match (Internet from 30-Sep-2019) http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/download/1143/741
1% match (student papers from 24-Jul-2019) Submitted to Binus University International on 2019-07-24
1% match (student papers from 20-Oct-2020) Submitted to Universitas Respati Indonesia on 2020-10-20
1% match () http://repositori.umsu.ac.id/xmlui/handle/123456789/2288
1% match (student papers from 12-Aug-2020) Submitted to Universitas Islam Malang on 2020-08-12
1% match (Internet from 23-Aug-2020) http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/25288?show=full
1% match (Internet from 09-Oct-2020) http://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET/article/view/2551/0
1% match (Internet from 07-Apr-2019) https://pt.scribd.com/doc/33373371/JURNAL-PEMASARAN
1% match (student papers from 13-Aug-2020) Submitted to Universitas Negeri Jakarta on 2020-08-13
1% match (Internet from 07-Aug-2019) https://www.scribd.com/document/342872925/1-doc
1% match (Internet from 08-Jan-2021) https://www.journal.unnika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445
1% match (student papers from 19-Jun-2019) Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19
1% match (student papers from 16-Nov-2020) Submitted to Universitas Negeri Jakarta on 2020-11-16
< 1% match (Internet from 19-Oct-2020) http://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/download/462/541/880
< 1% match (publications) Mohammad Tajuddin, Tumirin Tumirin, Eva Desembrianita, "Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Semen Gresik", MANAJERIAL, 2020
< 1% match (student papers from 19-Jun-2019) Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19
< 1% match (Internet from 31-Dec-2020) https://journal.ipm2kpa.or.id/index.php/COSTING/article/view/1065
< 1% match (student papers from 24-Sep-2020) Submitted to Universitas Ibn Khaldun on 2020-09-24
< 1% match () http://repositori.umsu.ac.id/xmlui/handle/123456789/3586
< 1% match (Internet from 02-Nov-2018) https://id.scribd.com/doc/282867273/Pengaruh-Disiplin-Kerja-Dan-Bu-10311632-Risang-Galih-Hapsar-3661
< 1% match (Internet from 10-Apr-2018) http://eprints.radenfatah.ac.id/1409/1/RAHMA%20AYU%20SAFITRI%20%2814180161%29.pdf
< 1% match (Internet from 27-Apr-2020) http://digilib.uin-suka.ac.id/23366/1/12240036_BAB-I_TV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf
< 1% match (student papers from 26-Nov-2018) Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-26
< 1% match (Internet from 17-Feb-2019) https://www.scribd.com/document/394756985/DISIPLIN-KERJA

< 1% match () http://repository.radenintan.ac.id/5171/1/SKRIP%20LISA.pdf
< 1% match (Internet from 07-Oct-2020) https://id.123dok.com/document/ng7welo2-pengaruh-kepribadian-karyawan-terhadap-kerjasama-rakyat-indonesia-cabang.html
< 1% match (Internet from 17-Jul-2018) https://media.neliti.com/media/publications/120010-ID-pengaruh-model-project-based-learning-be.pdf
< 1% match (student papers from 26-Nov-2018) Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-26
< 1% match (Internet from 10-Jul-2020) http://conference.binadarma.ac.id/index.php/gca/issue/download/9/8
< 1% match (Internet from 13-Feb-2019) https://docplayer.info/77726377-Pengaruh-kepuasan-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-bank-rakyat-indonesia-cabang-putri-hijau-medan.html
< 1% match (Internet from 08-Jan-2021) http://artikel.ubl.ac.id/index.php/IT/article/download/1277/1581
< 1% match (Internet from 20-May-2013) http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/427/lengkap.pdf?sequence=3
< 1% match (student papers from 16-Sep-2020) Submitted to Lambung Mangkurat University on 2020-09-16
< 1% match (Internet from 11-Nov-2020) http://repository.um-palembang.ac.id/view/subjects/manajemen.html
< 1% match () http://repository.uin-suska.ac.id/23044/
< 1% match (Internet from 12-Nov-2020) http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/8639/2/SKRIPSI%20RIKA%20SARI%20N%28%29.pdf
< 1% match (publications) Desi Kristanti, Ria Lestari, "PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)", JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS, 2019
< 1% match (publications) Andana Budi Tami, Sri Yuni Widowati, "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI SEWING PT. SAMWON BUSANA INDONESIA SEMARANG", Solusi, 2020
<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WINSEN KENCANA PERKASA Ricky Vinado¹, Asron Saputra² 1Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam, 2Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam, email: pb170910003@upbatam.ac.id, ABSTRACT. The purpose of this study was to see the effect of work influence and satisfaction on employee performance at PT Winsen Kencana Perkasa by using a saturated sample technique. All populations consist of 130 respondents. The measuring instrument used by the hands is 5 pieces using a Likert scale. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The test of data quality in the study used validity and reliability tests, the classical assumption test in the study used the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test and the multiplier test used multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination (R²), while testing the hypothesis in this study using the t test and the F test with the help of statistical software spss 25. Based on the results of this study indicate that work discipline and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance from t count> t table and significant value <0,05 and work discipline and job satisfaction together have a positive and significant effect on employee performance from the > f table and a significant value <0,05. Keywords: employee performance; job satisfaction; work discipline</p> <p>PENDAHULUAN Bagian penting dalam pengembangan dunia usaha yakni sumber daya manusianya. Dimana hal ini disebabkan sumber daya manusia dapat mengoperasikan, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, dan lain-lain agar meningkatkan efisiensi dan produktivitas untuk mencapai tujuan. Pengembangan perusahaan tergantung pada berapa banyak aset yang dimiliki perusahaan, dan salah satu aset utamanya adalah karyawannya. Manajemen sumber daya aktif membutuhkan manajer untuk menemukan dan menyediakan cara terbaik untuk mengelola karyawan mencapai tujuan perusahaan dan kenaikan kinerja organisasi. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan karyawannya berkerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka keberhasilan Karyawan adalah aset penting bagi pertumbuhan perusahaan mana pun karena perusahaan tetap mempertahankan kemampuan, energi, dan kreativitas yang dibutuhkan untuk mencapai potensinya. Temukan pekerjaan yang efektif bergantung pada kemampuan, motivasi, dan dukungan pribadi . Faktor yang memiliki pengaruh terbesar terhadap sumber daya manusia salah satu ialah faktor kedisiplinan. Bagi perusahaan dan karyawan disiplin kerja sangat bermanfaat. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menciptakan ketertiban dan menjalankan tugas dengan lancar, sehingga dapat mencapai hasil yang baik dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Kristanti & Lestari, 2019:108) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan cara atau atasan untuk berdiskusi kepada karyawannya agar karyawan mau mengubah perilakunya dan berusaha untuk meningkatkan pemahaman dan kemauannya dengan mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Kepuasan kerja pada dasarnya berarti bahwa kepuasan setiap orang berbeda-beda, tergantung pada sistem penilaian yang berlaku untuk semua orang. (Arda, 2017:45) Kepuasan kerja juga diartikan sebagai mencintai pekerjaannya dan sikap emosional yang menyenangkan. Sikap tersebut tercermin dari prestasi kerja, semangat kerja, dan disiplin, dengan itu kepuasan merupakan rasa pengalihan dengan perasaan kepuasan ataupun ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan karyawan saat menjalankan pekerjaannya dianggap sebagai salah satu faktor penting, karena dapat langsung berhubungan dengan kinerjanya. Kinerja sangatlah penting dalam suatu pekerjaan yang dimana perusahaan menginginkan karyawannya berkerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah tercapai. Kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang didapatkan karyawan dengan menjalankan tugasnya serta kewajiban yang telah ditetapkan Any Isvandiri, (2018:19) .Oleh karena itu, bagi organisasi, kinerja adalah hal vital dimana merujuk ada sukses tidaknya suatu bisnis. Mengacu uraian sebelumnya, penulis tertarik guna mengkaji topik lebih jauh dimana judulnya yakni "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa". Berikut tujuan penelitian dari latar belakang di atas yaitu: 1. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa 2. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa 3. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa KAJIAN TEORI 2.1. Disiplin Kerja Mengacu Hafid, (2018:291) Disiplin kerja diartikan sebagai kondisi atau penghormatan terhadap adanya aturan dan keputusan perusahaan oleh karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin merupakan mengikat dan terintegrasi, yang mewajibkan karyawan untuk menuruti peraturan dan prosedur kerja yang sudah direvisikan organisasi. Dan menurut Adis Isvandiri, (2019:8) Disiplin kerja adalah kesediaan dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan serta norma sosial saat ini. Berdasarkan pengertian tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa pengertian disiplin kerja adalah berusaha untuk meningkatkan, pembentukan perilaku, sikap, dan pengetahuan, dengan demikian secara sukarela karyawan dapat menyesuaikan kemampuannya serta melaksanakan persyaratan perusahaan untuk menghormati, menaati dan menaati aturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dapat mengembangkan kekuatan pada karyawan. 2.1.1. Faktor-faktor Disiplin Kerja Menurut Lasmaya, (2016:32) menyatakan beberapa faktor yang menyebabkan praktik disiplin perusahaan efektif, yaitu: 1. Pengawasan pelatihan. 2. Konsistensi tindakan disipliner. 3. Dokumentasi. 4. Segera lakukan tindakan disipliner. 5. Disiplin impersonal. 2.1.2. Indikator Disiplin Kerja Terdapat sejumlah indikator menurut Hafid, (2018:295) yakni: 1. Kehadiran. 2. Waktu kerja yang tepat. 3. Pakaian seragam yang dikenakan. 4. Taatnya karyawan pada aturan yang berlaku. 2.2. Kepuasan Kerja Mengacu Arda, (2017:49) job satisfaction (Kepuasan Kerja) ialah kondisi secara emosi karyawan baik menyenangkan ataupun tidak ketika melihat pekerjaan yang dilakukannya. Sikap emosional terhadap pekerjaan yang menyenangkan dan dicintai tercermin dengan adanya prestasi kerja, disiplin dan moral yang ditunjukkan. Dan mengacu Laila Fijannation Naim, Umi Farida, (2019:23) Kepuasan kerja adalah karakteristik pribadi karyawan yang melakukan pengukuran timbal baliknya atas hasil tugas yang diselesaikan. Apabila pekerjaan yang dihasilkan mendapatkan nilai evaluasi cenderung tinggi dari yang diharapkan, kepuasan kerja akan semakin tinggi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa pengertian kepuasan kerja sebagai respon secara emosi terhadap keadaan dan lingkungan kerja, respon emosional dapat bersifat puas ataupun ketidakpuasan. Sesudah karyawan melakukan kebutuhan pekerjaannya dengan apa yang diperolehnya di tempat kerja, karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut. 2.2.1. Faktor-faktor Kepuasan Kerja Mengacu Arda, (2017:50) faktor - faktor dalam kepuasan kerja yaitu : 1. Faktor psikologis. Merupakan hubungan terkait dengan psikolog karyawan, termasuk keinginan, ketenangan di tempat kerja, sikap dengan pekerjaan, bakat dan terampil. 2. Faktor social. Merupakan hubungan terhadap interaksi sosial antara lingkungan kerja, atasan dan karyawannya. 3. Faktor fisik. Merupakan hubungan terhadap kondisi fisik karyawan antara lain jenis kerja, waktu istirahat dan waktu yang ditetapkan, kesehatan karyawan, kondisi ruangan, pencahayaan, suhu, pertukaran udara, usia, peralatan kerja, dan lain-lain. 4. Faktor finansial. Merupakan hubungan terhadap keselamatan dan kesejahteraan karyawan, termasuk system, besaran gaji, jaminan social, kesejahteraan, fasilitas yang dikasih, promosi dan lain-lain. 2.2.2. Indikator Kepuasan Kerja Terdapat beberapa indikator Menurut Abdul Latief, Syayidiansah, (2019:58) adalah: 1. Pekerjaan yang dilaksanakan. Sumber utama kepuasan yakni pada pekerjaan itu sendiri. 2. Gaji. Gaji atau pah menjadi hal yang vital, namun dilihat dari segi kognitif kompleks menjadi faktor multidimensi kepuasan kerja. 3. Promosi. Peluang promosi mungkin mempunyai perbedaan efek bagi kepuasan kerja, sebab indikator ini mengambil berbagai gambaran dan mempunyai banyak penghargaan. 4. Pengawasan. Faktor ini menjadi bagian vital sumber kepuasan kerja. 5. Rekan kerja. Rekan kerja (anggota tim) bagi karyawan ialah sumber kepuasan kerja yang sederhana. 6. Kondisi kerja. Sejalan dengan kelompok kerja, lingkungan kerja menjadi sumber kepuasan kerja yang sederhana, apabila semua terlaksana dengan baik tidak akan muncul permasalahan kepuasan kerja. 2.3. Kinerja Karyawan Menurut Indriyati, (2019:136) Kinerja karyawan merupakan bandingan antara hasil kerja aktual karyawan dengan standart kerja yang di tetapkan oleh perseoran. Kinerja ialah pelaksanaan dari persediaan yang telah disiapkan. Pelaksanaan kinerja dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang mempunyai keahlian, dorongan dan minat. Dan menurut Suali, (2017:89) Kinerja adalah tampilan lengkap dari status, dan status/hasil merupakan hasil/pencapaian yang dipengaruhi oleh tindakan operasional perseoran dengan menggunakan sumber daya yang ada. Berdasarkan pengertian tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa pengertian kinerja karyawan ialah kemampuan dalam melaksanakan kerjanya dan hasil kerja serta tingkat pencapaian keberhasilan karyawan yakni membandingkan standart yang Dianalisis dengan Metode kuantitatif. meluncurkan oleh perseoran dan Hasilnya penilaian tersebut organisasi dalam periode tertentu memperlihatkan disiplin kerja kemudian mengukur kualitas berpengaruh positif dan signifikan pekerjaannya, kecepatan/ketepatan terhadap kinerja karya. kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja. 2. Arda, (2017) dengan judul kemampuan komunikasi, motivasi kerja "pengaruh kepuasan kerja dan kemampuan melihat peluang . disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat 2.3.1. Pendekatan Kinerja Karyawan Indonesia Cabang Putri Hijau Menurut Lasmaya, (2016:33) terdapat Medan". Metode analisis regresi dua pendekatan yaitu : linier berganda. Hasilnya penelitian 1. Pendekatan proses, tersebut memperlihatkan adanya Pendekatan proses mengasumsikan pengaruh positif namun tidak bahwa kinerja dapat dilihat dari signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja yang ditampilkan oleh kinerja karyawan. individu untuk mencapai hasil yang 3. Ery Teguh Prasetyo, (2019) dengan diinginkan. judul "pengaruh disiplin kerja dan</p>

2. Pendekatan hasil. kepuasan kerja terhadap kinerja Pendekatan hasil performansi bisa karyawan". Metode analisis regresi dilihat dari sebuah produk yang linier berganda. Hasil penelitian dihaslkan oleh seseorang, bahwa terdapat pengaruh antara 2,3,2. Indikator Kinerja Karyawan variabel disiplin dan kepuasan kerja Menurut Any Isvandiri, terhadap kinerja karyawan secara (2018:19)mengemukakan, bahwa kinerja signifikan dan positif, memiliki indikator yakni : 1. Kualitas. 2.5. Kerangka Pemikiran Baik tidaknya karyawan melakukan apa yang seharusnya mereka Disiplin lakukan. Kerja (X1) H1 2. Kuantitas. Kinerja Berapa lama karyawan bekerja. Karyawan Beban kerja ini terlihat dari (Y) kecepatan kerja masing-masing Kepuasan karyawan. Kerja (X2) H2 3. Pelaksanaan tugas. Seberapa jauh seorang karyawan H3 dapat menyelesaikan pekerjaan secara teliti atau tanpa kesalahan Gambar 1. Kerangka Pemikiran 4. Tanggung jawab. (Sumber: Peneliti, 2020) Pekerjaan merupakan pengakuan atas komitmen karyawan untuk 2.6. Hipotesis melakukan pekerjaan yang dibagikan H1: Disiplin kerja berdampak positif oleh perseoran. serta signifikan kepada kinerja karyawan di PT Winsen Kencana 2.4. Penelitian Terdahulu Perkasas. Beberapa kajian terdahulu dijadikan H2: Kepuasan kerja berdampak positif acuan terkait penelitian dengan variabel serta signifikan kepada kinerja kepuasan dan disiplin kerja terhadap karyawan di PT Winsen Kencana Kinerja karyawan antara lain: Perkasas. 1. Desi Kristanti, (2019) dengan judul H3: Disiplin kerja dan kepuasan kerja " pengaruh disiplin kerja karyawan dengan bersamasama dan motivasi terhadap kinerja berdampak positif serta signifikan karyawan bagian produksi (Studi di kepada kinerja karyawan di PT UD, Praratama Karya Kota Kediri)". Winsen Kenca Perkasas. METODE PENELITIAN Metode penelitian kuantitatif dimanfaatkan dalam penelitian ini, yaitu mengumpulkan data berbentuk pernyataan yang dibagikan langsung ke responden dengan metode Skala Likert. Untuk mengolah hasil data menggunakan analisis kuantitatif yaitu analisis regresi linier berganda. Selanjutnya akan diuji dengan uji F, Uji T, koefisien determinasi, heteroskedastisitas, multikolinearitas, normalitas, realibilitas serta validitasnya. **HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil penelitian ini diperoleh dengan** membagikan kuesioner dan diisi langsung dari karyawan PT Winsen Kencana Perkasas sebanyak 130 responden. Setelah mendapatkan hasilnya, selanjutnya akan diolah dengan menggunakan software SPSS versi 25. 4.1. Hasil Uji Kualitas Data Tabel 1. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Pernyataan r hitung r tabel Keterangan X1.1 0.0, 719 0.1723 X1.2 0.0, 760 0.1723 X1.3 0.0, 779 0.1723 X1.4 0.0, 628 0.1723 Valid X1.5 0.0, 555 0.1723 X1.6 0.0, 592 0.1723 X2.1 0.0, 694 0.1723 X2. 2 0.0, 741 0.1723 X2. 3 0.0, 693 0.1723 X2. 4 0.0, 679 0.1723 Valid X2. 5 0.0, 629 0.1723 X2. 6 0.0, 413 0.1723 Y1.1 0.0, 855 0.1723 Y1.2 0.0, 629 0.1723 Y1.3 0.0, 747 0.1723 Y1.4 0.0, 794 0.1723 Valid Y1.5 0.0, 653 0.1723 Y1.6 0.0, 592 0.1723 Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020 Diketahui dari tabel 1, diatas dibahas melalui kuesioner pada setiap item r hitung > r tabel dan sig < 0,05. R tabel didapatkan skor 0.1723 kemudian dilakukan perbandingan r hitung oleh SPSS. Sehingga item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Data Keterangan Cronbach Alpha N of Items Disiplin Kerja 0,762 0,6 Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan 0,719 0,6 0,808 0,6 Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020 Berdasarkan hasil tabel 2, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya variabel disiplin kerja(X1) senilai 0,762, variabel kepuasan kerja(X2) senilai 0,719, dan kinerja karyawan (Y) senilai 0,808. Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai Cronbach's alpha pada seluruh variabel yang diteliti bernilai > 0,60. Jadi dapat dinyatakan reliabel. 4.2. Hasil Uji Asumsi Klasik Gambar 1. Diagram Histogram Gambar 2. Diagram Normal P-P Plot (Sumber:Hasil Output SPSS 25, 2020) Regression Standardize (Sumber:Hasil Output SPSS 25, 2020) Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual N Normal Parameters,b Mean Std. Deviation 130 ,0000000 3.03222659 Most Extreme Differences Absolute Positive Negative ,047 ,047 -.028 Test Statistic Asymp. Sig. (2-tailed) ,047 ,200c,d Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020 Mengacu hasil tabel 3, diambil kesimpulan distribusi data yakni normal sebab Kolmogorov-Smirnov mempunyai nilai signifikansi lebih besar dibanding alpha yakni 0,200>0,05. Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficientsa Collinearity Statistics Model Tolerance VIF 1 (Constant) Disiplin Kerja ,654 Kepuasan Kerja ,654 1, 528 1,528 Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020 Hasil beberapa uji linear ditunjukkan pada tabel 4 dimana VIF < 10, nilai toleransi dari dua variabel independen adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja > 0,1. Ini berarti tidak adalah masalah dengan multikolinearitas antara variabel dalam variabel regresi. Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficientsa Unstandardized Standardized Coefficients Model B Std. Error Beta T Sig. 1 (Constant) 1,386 1,170 Disiplin_Kerja -.077 ,056 ,150 Kepuasan_Kerja -.033 ,055 -.066 Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020 Jika nilai probabilitas atau tingkat signifikansi adalah 0,05, bisa dikatakan bahwa model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Tabel 5 menampilkan bahwa seluruh variabel 1,184, 239 1,376 ,171 -.604, 547 independen mempunyai signifikansi nilai > 0,05. Sehingga mereka tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. 4.3. Hasil Uji Pengaruh Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficientsa Unstandardized Standardized Coefficients Model B Std. Error Beta T Sig. 1 (Constant) Disiplin_Kerja 3,734 2,009 ,227 ,097 ,583 ,094 ,196 ,515 1,859 2,354 6,170 ,065 ,020 ,000 Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020 Dapat hasil analisis regresi linear poin variabel disiplin kerja yang berganda mengacu tabel 6, bertambah, akan terjadi peningkatan penjelasannya yakni : kinerja karyawan senilai 22,7%, $Y = 3,734 + 0,227(X1) + 0,583(X2)$ 3. Nilai koefisien kepuasan kerja senilai 0,583 mengatakan setiap 1% atau 1 Penjelasan persamaan: poin variabel kepuasan kerja yang 1. Nilai konstanta sebesar 3,734, bertambah, akan terjadi peningkatan 2. Nilai koefisien disiplin kerja senilai kinerja karyawan senilai 58,3%, 0,227 mengatakan setiap 1% atau 1 Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate 1 ,650a ,422 ,413 3,056 Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020 Berdasarkan tabel 7 terlihat bahwa nilai yang ditunjukkan oleh R Square sebesar 0,422 atau persentase sebesar 42,2%. Hal ini memperlihatkan setiap variabel independen (X), yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja menjelaskan pengaruh sebesar 42,2% terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan. 4.4. Hasil Uji Hipotesis Tabel 8. Hasil Uji t Coefficients Model 1 (Constant) Disiplin_Kerja Kepuasan_Kerja Unstandardized Coefficients B Std. Error T Sig. Error 3,734 2,009 ,227 ,097 ,583 ,094 Standardized Coefficients Beta ,196 ,515 t 1,859 2,354 6,170 Sig. ,065 ,020 ,000 Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020 Dilihat pada tabel 8 bisa dilihat signifikan disiplin kerja memiliki pengujian hipotesis pada setiap variabel pengaruh terhadap kinerja karyawan independen dimana diambil kesimpulan, 2. Nilai signifikansi variabel kepuasan yakni : kerja (X2) yakni senilai 0,00 < 0,05. 1. Nilai signifikansi variabel disiplin Maka kesimpulannya secara kerja (X1) yakni senilai 0,02 < 0,05. signifikan kepuasan kerja memiliki Maka kesimpulannya secara pengaruh terhadap disiplin karyawan. Tabel 9. Hasil Uji F ANOVA Sum of Model Squares df Mean Square F Sig. 1 Regression 866.146 Residual 1186.077 2 127 433.073 46.372 ,000b 9.339 Total 2052.223 129 Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020 Berdasarkan tabel 9 diatas nilai signifikannya yakni 0,00 < 0,05 dan nilai F hitung adaiah 46,372 > 3,07 (F tabel). Kesimpulannya yakni terdapat penerimaan hipotesis dan secara simultan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikan. SIMPULAN Mengacu penelitian yang dibahas dan dihasikan terdapat kesimpulan hipotesis yang menyatakan: 1. Disiplin kerja pada PT Winsen Kencana Perkasas berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Hal ini dilihat 2. 3. dari hasil uji yang dilaksanakan dengan nilai t hitung yakni 2,354 > nilai t tabel sebesar 1,978 serta signifikansinya bernilai 0,02 < 0,05. Kepuasan kerja pada PT Winsen Kencana Perkasas berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Hal ini dilihat dari hasil uji yang dilaksanakan dengan nilai t hitung yakni 6,170 > nilai t tabel sebesar 1,978 serta signifikansinya bernilai 0,00 < 0,05. Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Hal ini dilihat dari hasil uji yang dilaksanakan dimana terdapat bukti penelitian yang dihasikan dengan nilai F hitung sebesar 46,372 > nilai F tabel 3,07 dengan signifikansinya bernilai 0,00 < 0,05. DAFTAR PUSTAKA Abdul Latief, Syardiandah, M. S. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam. 4(1), 52-65. <https://doi.org/10.32505/v4i1.1250> Aidil Amin Effendy, J. R. F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 264. <https://doi.org/10.32493/jisd.v3i3.4864> Any Isvandiri, B. A. I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. Jibeka, 12(1), 17-22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7> Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 45-60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097> Desi Kristanti, R. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi (Studi di UD, Praratama Karya Kota Kediri). Jurnal Nusamba, 4(2), 107-116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.1380> Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 21-30. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080> Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. Darema Jurnal Manajemen, 13(2), 289. Indriyati, E. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. Upajwa Dewantara, 1(2), 40-51. <https://ejournal.stesia.ac.id/jirm/> arti cle/ViewFile/1533/1491 Laila Fijannation Naim, Umi Farida, A. S. (2019). The Effect of Work Stress, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at Mojang Nova. ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 21 -29. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2551> Lasmaya, S. M. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 10(1), 25-43. Suali, S.E., M. . (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam. Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam, 5(2), 231590.