



Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ABSH Fragrance Creations

Fadilah Dewi Sinta^{1*}, Khotim Fadhli²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, Indonesia

Alamat: Jl. Garuda No. 09 Tambakberas Jombang, Jawa Timur, Indonesia

*Korespondensi penulis: fadilahsinta375@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work discipline and job satisfaction on employee performance at PT ABSH Fragrance Creation Jombang. The background of this research focuses on the crucial role of these two factors in enhancing employee productivity and work effectiveness. The approach used is quantitative, with data collected through questionnaires distributed to 40 employees. The analysis results indicate that work discipline does not have a significant impact on employee performance, with a significance value of 0.185. Meanwhile, job satisfaction is proven to have a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000. Multiple regression analysis reveals that, simultaneously, both independent variables contribute significantly to employee performance, with a coefficient of determination (adjusted R²) of 0.785. This means that 78.5% of the variation in employee performance can be explained by work discipline and job satisfaction. These findings highlight the importance of improving job satisfaction as a key strategy to enhance employee performance in the company. This study is expected to provide recommendations for management in formulating more effective policies to improve employee satisfaction and performance.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT ABSH Fragrance Creation Jombang. Latar belakang penelitian berfokus pada peran penting kedua faktor tersebut dalam meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 40 karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,185. Sementara itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000. Analisis regresi berganda mengungkapkan bahwa secara simultan, kedua variabel independen memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi (adjusted R²) sebesar 0,785. Ini menunjukkan bahwa 78,5% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja. Temuan ini menyoroti pentingnya meningkatkan kepuasan kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

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

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah merujuk pada karyawan yang siap, mampu, dan sigap dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia diartikan sebagai kekuatan yang berasal dari individu-individu yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran krusial karena diyakini terdapat rasio tertentu yang digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Jumlah tenaga kerja yang tersedia berpengaruh signifikan dalam menentukan tingkat efektivitas dan efisiensi proses

penyelesaian pekerjaan. Peran penting sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa potensi yang dimiliki oleh individu dapat dimanfaatkan untuk mencapai keberhasilan, baik secara pribadi maupun dalam konteks organisasi. Secara umum, kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja karyawan bergantung pada perbandingan hasil kerja dengan standar pekerjaan. Hasil pekerjaan adalah apa yang diperoleh karyawan ketika menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan persyaratan atau standar kerja (Ajabar, 2020).

Dalam setiap organisasi, peran dan fungsi sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat krusial, mengingat SDM merupakan salah satu faktor paling signifikan yang berkontribusi terhadap kesuksesan mencapai tujuan perusahaan. SDM di sini mencakup seluruh anggota karyawan yang terlibat dalam berbagai kegiatan operasional perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan secara besar-besaran sangat terkait dengan performa baik atau buruk dari karyawan-karyawan tersebut.

Setiap organisasi memiliki aset untuk menjalankan visi dan misinya sejak awal berdirinya. Salah satu aset penting dalam suatu organisasi, pegawai atau karyawan berperan sebagai penggerak utama sistem. Oleh karena itu, pimpinan perlu memahami kemampuan mereka, termasuk kelebihan dan kelemahannya. Ketersediaan sumber daya manusia menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap keberlangsungan dan efektivitas organisasi atau perusahaan. Karyawan adalah aset berharga yang perlu dikelola secara optimal oleh pimpinan agar dapat berkontribusi secara maksimal. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi sumber daya manusia adalah Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan di dalam suatu organisasi bergantung pada sikap serta perilaku mereka terhadap pekerjaan yang diemban, serta pada pendekatan karyawan dalam pelaksanaan tugas mereka. Kinerja karyawan merupakan aspek yang bersifat personal karena tiap individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugasnya. Definisi kinerja merujuk pada pencapaian dari pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan yang bertujuan mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Pelaporan kinerja dari segala aktivitas dan sumber daya manusia yang perlu di pertanggungjawabkan. Dengan demikian, kinerja mencakup hasil karya personal baik dalam aspek kuantitas maupun kualitas didalam organisasi (Arifin et al., 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, Disiplin kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Disiplin diterapkan untuk mendorong karyawan mematuhi berbagai standar dan aturan, sehingga kesalahan dapat diminimalkan. Disiplin kerja meliputi sikap, perilaku, dan kepatuhan karyawan terhadap

peraturan dan kebijakan perusahaan. Sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja, disiplin kerja membantu membentuk budaya kerja yang produktif dan profesional. Karyawan dengan tingkat disiplin tinggi biasanya memiliki komitmen terhadap pekerjaan, mematuhi tenggat waktu, dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Disiplin kerja tidak hanya terbatas pada kepatuhan terhadap aturan tertulis, tetapi juga mencakup norma-norma tidak tertulis di tempat kerja. Karyawan yang mampu menginternalisasi nilai-nilai perusahaan dan menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan menunjukkan disiplin yang baik. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat mengakibatkan kinerja yang kurang optimal, ditandai dengan tingginya tingkat ketidakhadiran, pelanggaran aturan, dan rendahnya kualitas kerja (Azhar et al., 2020).

Kedisiplinan adalah suatu sikap mental yang disadari oleh kesadaran dan pemahaman untuk mematuhi aturan atau ketentuan yang berlaku, baik dalam bentuk perintah maupun larangan, karena menyadari sepenuhnya pentingnya aturan tersebut. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Dalam membangun sebuah perusahaan yang kuat di masa depan perlu adanya hubungan antara kedisiplinan karyawan, yang pada akhirnya akan membentuk sistem yang saling menguntungkan. Jika kedisiplinan sudah berjalan akan tercipta kepuasan kerja karyawan dan itu bisa berdampak positif pada kinerja karyawan di masa mendatang.

Kepuasan kerja pada dasarnya bervariasi untuk setiap individu, bergantung pada system penelitian yang diterapkan secara umum. (Arda, 2017) Kepuasan kerja juga diartikan sebagai sikap emosional yang positif dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan kinerja. Oleh karena itu, kepuasan adalah evaluasi yang mencerminkan perasaan senang atau tidak puas di tempat kerja. Kepuasan kerja dan kesenangan karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan mereka dianggap sebagai faktor penting karena dapat langsung berhubungan dengan kinerja karyawan.

Di PT. ABSH Fragrance Creations Jombang, kinerja karyawannya sudah tergolong baik, namun masih perlu adanya peningkatan dalam pelaksanaan tugas serta pengembangan kompetensi kerja. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang cenderung menunggu instruksi sebelum melaksanakan tugas mereka. Kondisi tersebut tentu berdampak negatif, baik bagi karyawan maupun bagi instansi terkait. Kurangnya kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan menjadi salah satu penyebab utama. Akibatnya, pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam satu hari menjadi

tertunda dan tidak segera diselesaikan. PT ABSH Fragrance Creation Jombang sendiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang fashion atau kecantikan.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang menghormati, menghargai, mematuhi, dan menaati aturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesanggupan untuk menjalankannya dan menerima sanksi jika melanggar tugas dan kewenangan yang diberikan. Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan seseorang untuk mengontrol diri sendiri sebagai bentuk penolakan terhadap tindakan yang menyimpang dan tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (Mangkunegara & Octorend, 2015).

Menurut (Sri, 2021), disiplin dalam perspektif organisasi adalah sikap patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi, yang mewujudkan melalui perilaku dan tindakan yang baik. Hal ini bertujuan untuk menciptakan keteraturan dan keharmonisan dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut (Ferawati, 2017) disiplin kerja mencakup sikap dan tindakan individu yang sesuai dengan peraturan organisasi, bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu agar tidak melakukan penyimpangan atau kelalaian dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut (Agustini, 2019) indikator disiplin kerja yaitu, tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab.

Kepuasan Kerja

Banyak sekali ragam kegiatan dalam kehidupan manusia, dan salah satu bentuknya adalah bekerja. Bekerja berarti menjalankan suatu tugas yang menghasilkan karya yang bermanfaat bagi individu yang melakukannya (Batubara, 2020). Kepuasan kerja adalah sebuah evaluasi yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas, serta nyaman atau tidak nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukan (Jufrizen, 2016). Menurut (Susanto, 2020), kepuasan kerja adalah penilaian seseorang terhadap karakteristik pekerjaannya di tempat kerja, yang didasarkan pada pengamatan dan pengalaman emosional.

Kepuasan kerja adalah respons afektif terhadap situasi atau pengalaman kerja seseorang terhadap pekerjaannya (Wang et al., 2020). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, yang menyebabkan variasi dalam tingkat kepuasan antara satu orang dengan yang lain, sesuai dengan sistem nilai yang dianut masing-masing (Meidita, 2019). Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya, berdasarkan perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja adalah penilaian perasaan positif atau negatif, kepuasan atau ketidakpuasan, serta kenyamanan atau ketidaknyamanan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Tingkat kepuasan tiap individu bervariasi sesuai dengan pengalaman, observasi emosional, dan nilai-nilai yang diyakini. Menurut (Sudaryo et. al., 2018) indikator kepuasan kerja ialah, gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, peluang promosi, dan lingkungan kerja.

Kinerja Karyawan

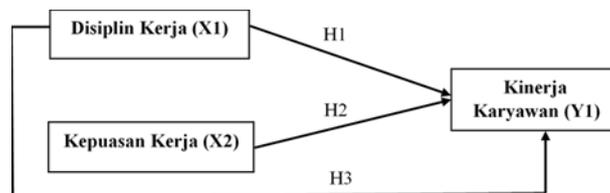
Menurut (Sumardjo & Priansa, 2018) kinerja adalah tindakan nyata yang ditunjukkan oleh individu sebagai hasil dari pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kesuksesan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Menurut (Sedarmayanti, 2017) kinerja dapat diartikan sebagai perilaku yang relevan dengan tujuan dari organisasi atau unit organisasi di mana seseorang bekerja. Kinerja ini merupakan apa yang benar-benar dilakukan oleh seseorang dan dapat diamati secara langsung. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dapat berasal dari berbagai aspek, baik yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut (Muis et al., 2018) kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja yang dapat diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Pencapaian tersebut sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mendukung usaha mencapai target organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sejalan dengan norma serta etika yang berlaku. Berdasarkan pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja dapat dimaknai sebagai hasil atau layanan yang disampaikan oleh individu saat mereka sedang menjalankan tugas mereka, baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas (Sundoro, 2022)

Menurut (Rosyadah, 2019) kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang melalui perilaku kerjanya dalam menjalankan dan menyelesaikan aktivitas pekerjaan sesuai dengan prinsip, moral, dan standar pencapaian yang telah ditentukan untuk meraih tujuan perusahaan. Menurut (Nabawi, 2019) indikator kinerja karyawan ialah, kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini memiliki tiga variabel utama, yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yang dianalisis meliputi disiplin kerja dan kepuasan kerja, sementara variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT ABSH Fragrance Creations Jombang yang berjumlah 40 orang sebagai populasi dan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner yang diberikan kepada konsumen, sementara itu, data sekunder diperoleh dari sumber yang tidak langsung. Menurut (Sugiyono, 2018) Non-probability sampling adalah metode di mana tidak semua unsur atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Sesuai dengan prosedur analisis regresi linier ganda, penelitian ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Uji instrumen mencakup pengujian validitas dan reliabilitas untuk menilai kualitas data. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Sementara itu, uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t, uji F, serta analisis koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner valid. Pengujian ini bertujuan menilai keabsahan pertanyaan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena memiliki korelasi yang signifikan dengan skor keseluruhan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Variabel (X1)	1	0,793	0,312	Valid
	2	0,693	0,312	Valid
	3	0,653	0,312	Valid
	4	0,837	0,312	Valid
	5	0,607	0,312	Valid
	6	0,545	0,312	Valid
	7	0,695	0,312	Valid
	8	0,644	0,312	Valid
	9	0,674	0,312	Valid
	10	0,791	0,312	Valid
Variabel (X2)	1	0,668	0,312	Valid
	2	0,599	0,312	Valid
	3	0,686	0,312	Valid
	4	0,726	0,312	Valid
	5	0,746	0,312	Valid
	6	0,693	0,312	Valid
	7	0,806	0,312	Valid
	8	0,553	0,312	Valid
	9	0,738	0,312	Valid
	10	0,815	0,312	Valid
	11	0,736	0,312	Valid
	12	0,863	0,312	Valid
	13	0,845	0,312	Valid
Variabel (Y)	1	0,837	0,312	Valid
	2	0,777	0,312	Valid
	3	0,853	0,312	Valid
	4	0,611	0,312	Valid
	5	0,744	0,312	Valid
	6	0,770	0,312	Valid
	7	0,609	0,312	Valid
	8	0,643	0,312	Valid
	9	0,705	0,312	Valid
	10	0,805	0,312	Valid

Sumber data: Data SPSS 23 diolah 2024

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, semua pertanyaan dalam variabel penelitian dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi Pearson (r hitung) pada setiap pertanyaan yang lebih besar daripada nilai r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

	Variabel	Alpha	A Tabel	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	0,875	0,600	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X2)	0,926	0,600	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,906	0,600	Reliabel

Sumber data: Data SPSS 23 diolah 2024

Hasil pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai di atas 0,600 yang menandakan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Metode ini adalah analisis parametrik, yang menggunakan skala data interval dan rasio. Penggunaan analisis regresi ini bermanfaat untuk menentukan apakah perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan pada variabel independen. Dengan demikian, analisis regresi linear berganda membantu memahami sejauh mana hubungan antara variabel-variabel tersebut dan menyediakan dasar untuk membuat prediksi atau estimasi (Sa'adah, 2021).

Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.885	4.165		-.453	.653
	Disiplin.Kerja	.252	.187	.207	1.352	.185
	Kepuasan.Kerja	.590	.128	.706	4.621	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber data: Data SPSS 23 diolah 2024

Berdasarkan Analisa data regresi berganda memiliki persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1,885 + 0,252 + 0,590 + e$$

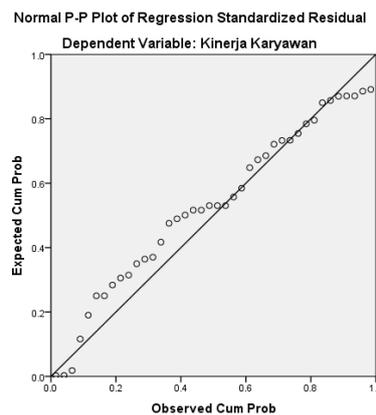
Menunjukkan hubungan dari variabel independent dengan variabel dependen secara persial, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Nilai constanta sebesar -1,885, yang berarti jika variabel Disiplin Kerja (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan diprediksi sebesar -1.885.
- 2) Koefisien sebesar 0,252. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja diharapkan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,252, tetapi nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,185 menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0,05.
- 3) Koefisien sebesar 0,590. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,590, dengan nilai signifikansi $> 0,05$, yang menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Sebuah model regresi yang baik ditandai dengan nilai residual yang terdistribusi secara normal. Metode uji yang diterapkan dalam penelitian ini adalah dengan metode uji normalita Histogram dan P Plot.



Sumber data: Data SPSS 23 diolah 2024

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas menampilkan P Plot yang menggambarkan grafik distribusi normal. Dalam grafik ini, titik-titik yang merepresentasikan data tampak terdistribusi dengan baik dan mengikuti garis diagonal yang lurus. Hal ini menunjukkan bahwa data

tersebut memenuhi asumsi kenormalan. Dengan kata lain, pola distribusi data yang ditunjukkan konsisten dengan distribusi normal, yang merupakan indikasi positif dalam analisis statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa uji kenormalan data telah terpenuhi dengan baik.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1.885	4.165		-.453	.653		
	Disiplin.Kerja	.252	.187	.207	1.352	.185	.236	4.243
	Kepuasan.Kerja	.590	.128	.706	4.621	.000	.236	4.243

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan
 Sumber data: Data SPSS 23 diolah 2024

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dilihat bahwa uji multikolinieritas bahwa nilai tolerance yaitu 0,236 dan nilai VIF 4,243. Semua nilai tolerance <0,10 dan semua nilai VIF < 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak adanya variabel bebas. Jadi dapat diartikan bahwa variabel independent dalam penelitian ini tidak ada multikolinieritas.

3) Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai yang diperoleh dari analisis Durbin-Watson dengan nilai-nilai yang terdapat dalam tabel Durbin-Watson. Berikut adalah hasil pengujian autokorelasi tersebut.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

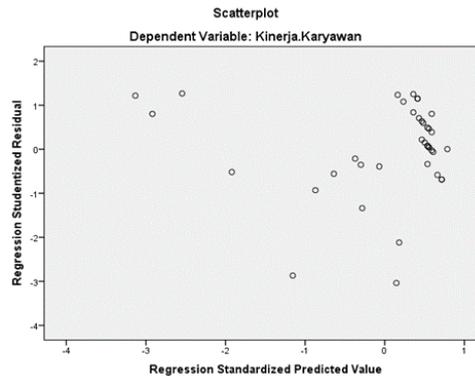
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.892 ^a	.796	.785	2.45594	2.137

a. Predictors: (Constant), Kepuasan.Kerja, Disiplin.Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan
 Sumber data: Data SPSS 23 diolah 2024

Berdasarkan dari hasil uji autokorelasi yang dilakukan, diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.137, karena nilai Durbin-Watson tersebut berada antara <1 dan >3, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah autokorelasi.

4) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokeditas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat kesamaan atau perbedaan varians anantara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Salah satu cara untuk melakukan uji heterokedastisitas adalah dengan memanfaatkan grafik scatterplot. Di bawah ini adalah tampilan gambar grafik scatterplot yang dihasilkan mpdel regresi yang digunakan dalam penelitian ini.



Sumber data: Data SPSS 23 diolah 2024

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dalam hasil uji heterokedastisitas di atas, titik-titik tampaknya tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, baik di atas maupun di bawah garis horizontal (nol) pada sumbu Y. Ini menandakan bahwa tidak ada tanda-tanda heterosedastisitas.

Uji Hipotesis

1) Uji F (ANOVA)

Uji F digunakan untuk menentukan pengaruh secara simultan dari variabel independen, yaitu disiplin kerja (X1), dan kepuasan kerja (X2), terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). proses pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan F dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	872.805	2	436.402	72.352	.000 ^b
	Residual	223.170	37	6.032		
	Total	1095.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

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

Sumber data: Data SPSS 23 diolah 2024

Hasil statistik uji F diperoleh F hitung 72.352 dengan menggunakan $\alpha=0,05$ dan $F_{tabel} = F(k; n-k) = F(2; 40-2) = 3,24$. Dari tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai F hitung mencapai $72,352 > F_{tabel} 3,24$ dan nilai signifikansi 0,000, karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,005 maka H_0 ditolak dan F hitung lebih besar dari F tabel maka H_a diterima yang artinya variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), kepuasan kerja (X2) bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

2) Uji T Pesial

Uji T adalah metode yang digunakan untuk menguji signifikansi yang berpengaruh di masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan sejauh mana setiap variabel independen dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Jika nilai T hitung lebih besar dari T table, atau jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent tersebut memiliki pengaruh yang signifikan secara persial terhadap variabel dependen.

Dari tabel 3 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Berdasarkan hasil perhitungan statistik untuk variabel Disiplin kerja diperoleh t hitung 1,352 dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan t tabel dengan $df = n-k-1 = 40-2-1=37$ diperoleh 2,026. Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar $1,352 < t_{tabel} 2,026$ yang artinya H_a ditolak dan nilai signifikansi sebesar $0,185 > 0,05$ artinya H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b) Berdasarkan hasil perhitungan statistik untuk variabel kepuasan kerja diperoleh 4,621 dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan t tabel dengan $df = n-k-1 = 40-2-1= 37$ diperoleh 2,026. Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar $4,621 > t_{tabel} 2,026$ yang artinya H_a diterima dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya

Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa pengaruh variabel-variabel independent terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ini ditentukan oleh nilai Adjusted nilai R square.

Tabel 7. R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.892 ^a	.796	.785	2.45594	2.137

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

b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber data: Data SPSS 23 diolah 2024

Berdasarkan hasil dari tabel diatas uji SPSS diketahui bahwa mempunyai nilai koefisien determinasi (adjusted) sebesar 0,785 yang artinya bahwa 7,85% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 21.5% dipengaruhi dari variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ABSH Fragrance Creations Jombang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial (uji T) diatas yang diuji dengan SPSS 23 diperoleh informasi kalau Ha ditolak dan memiliki nilai signifikan sebesar $0,185 > 0,05$ dan artinya Ho diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa, tingkat kedisiplinan kerja pada PT ABSH Fragrance Creation Jombang tidak secara signifikan menentukan peningkatan kinerja karyawan, namun perusahaan tetap perlu memperhatikan kinerja karyawan, meskipun disiplin kerja hanya memberikan kontribusi kecil terhadap kinerja tersebut.

Indikator disiplin kerja yang mendukung analisis ini meliputi kesadaran bekerja, yang menunjukkan karyawan memiliki motivasi intrinsik dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa paksaan, serta ketaatan pada atasan, yang mencerminkan hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan. tingkat kehadiran, yang mengukur konsistensi karyawan dalam memenuhi jadwal kerja, dan tanggung jawab, yang mengacu pada kesediaan karyawan untuk menyelesaikan

dengan baik, juga menjadi indikator penting. Tata cara kerja, yang menunjukkan kepatuhan terhadap prosedur dan aturan organisasi, menjadi aspek tambahan kontribusinya tidak signifikan terhadap kinerja.

Hal ini dapat disebabkan oleh adanya faktor-faktor lain, seperti kemampuan individu, lingkungan kerja yang mendukung, atau kebijakan perusahaan yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, meskipun disiplin kerja itu penting, faktor-faktor tersebut memiliki peran yang lebih besar dalam menentukan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh (Arisanti et al., 2019) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (persero) Cabang Nganjuk, yang hasilnya juga menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Vallennia et al., n.d.) dengan judul disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT SINAR SOSRO rancaekek, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Juga, penelitian (Putra et al., 2023) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang, hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Fadhli & Prasasti, 2022) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang, hasil dari penelitian tersebut yaitu disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Nusumma Jatim Cabang Jombang.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ABSH Fagrance Creations Jombang

Berdasarkan data yang diolah dengan SPSS 23, menunjukkan bahwa H_a diterima dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik nilai kepuasan kerja pada karyawan PT. ABSH Fagrance Creation Jombang, maka tingkat kinerjanya semakin baik. Hal ini menunjukkan bahawa semakin baik kepuasan kerja pada PT. ABSH Fagrance Creations Jombang, maka tingkat kinerjanya juga baik.

Indikator yang mendukung pengaruh tersebut meliputi gaji, yang menjadi salah satu faktor penting karena mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan, serta pekerjaan itu sendiri, yang menunjukkan seberapa bermakna dan memotivasi tugas-tugas

yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, indikator rekan kerja mencerminkan pentingnya hubungan kerja yang harmonis, sementara dukungan atasan memberikan pengaruh besar terhadap semangat dan motivasi kerja. Yang tidak kalah penting yaitu peluang promosi, yang memberikan dorongan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja mereka, serta lingkungan kerja yang berperan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Dengan demikian kepuasan kerja menciptakan motivasi dan komitmen yang lebih tinggi, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Eritha Sulastri, 2017) dengan judul pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (pasero) wilayah Kalimantan tengah area kuala Kapuas, yang hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ada juga penelitian dari (Dwiningsih et al., 2023) yang meneliti pengaruh kesejahteraan pegawai, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota malang hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota malang.

Namun penelitian ini berbeda dengan penelitian lain dengan variabel yang sama yakni penelitian dari (Yuliana & Fadhli, 2023) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Industri Tenun Dua Thermos, dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja ternyata berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Tenun Dua Thermos.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ABSH Fragrance Creations Jombang

Berdasarkan uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $75.352 > 3,25$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Apabila dibandingkan dengan tingkat signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05 atau 5%, maka nilai signifikan F hitung besar dari tingkat yang ditetapkan. Hasil penelitian R^2 diperoleh 0,785 hal ini menjelaskan bahwa variabel bebas menjelaskan 78,5% dari variabel kinerja karyawan. Sisahnya 21,5% variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini pengaruh Disiplin Kerja, kepuasan kerja saling berkaitan dengan kinerja karyawan PT ABSH Fragrance Creation Jombang.

Indikator disiplin kerja yang berpengaruh meliputi tingkat kehadiran, yang menunjukkan seberapa konsisten karyawan hadir sesuai jadwal kerja, serta kesadaran kerja, yang mencerminkan motivasi intrinsik untuk bekerja tanpa paksaan. Selain itu, ketaatan pada atasan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu, menjadi kontribusi

penting dalam mendukung produktivitas. Sementara itu, indikator kepuasan kerja seperti gaji, dukungan atasan, dan peluang promosi berperan besar dalam menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif juga meningkatkan karyawan, kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja saling berhubungan dengan kinerja karyawan PT. ABSH Fragrance Creations Jombang. Hal ini dapat dilihat dari Uji F yang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara Bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi dan merasa puas dengan pekerjaan serta lingkungan kerjanya, cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik, meningkat produktivitas, serta memotivasi mereka untuk terus memberikan kontribusi optimal dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan (Prasetyo et al., 2019) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nihon Plast Indonesia menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menekankan pentingnya peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik untuk mendorong peningkatan kepuasan dan kinerja para karyawan, khususnya di PT. ABSH Fragrance Creation.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. ABSH Fragrance Creations Jombang, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ABSH Fragrance Creations Jombang. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan kepuasan kerja bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, disarankan bagi PT. ABSH Fragrance Creations Jombang agar hasil penelitian ini dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk lebih teliti dalam mengumpulkan data, termasuk dengan mencari lebih banyak informasi dari jurnal dan buku. Dengan cara ini, analisis yang dihasilkan akan lebih baik dan data yang diperoleh akan lebih lengkap dan akurat, sehingga dapat mendukung tujuan penelitian secara lebih efektif.

DAFTAR REFERENSI

- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. UISU Press.
- Ajabar, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Ajabar-Google Buku*. CV Budi Utama.
- 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.
- Arifin, Z., Prahiawan, W., Pancasasti, R., Program, M., Sultan, U., & Titrayasa, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Cemindo Gemilang (Cilegon-Banten) (Vol. 1).
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58.
- Dwiningsih, S., Sekolah, R., Ilmu, T., Kertanegara, E., Stiekma, M., & Alamat, P. (2023). Pengaruh kesejahteraan pegawai, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang (Vol. 6, Issue 1).
- Eritha Sulastri, S. G. T. (2017). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20527/jbp.v6i1.2767>
- Fadhli, K., & Prasasti, M. A. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang. *Economics and Business Management Journal (EBMJ)*, 1(04), 237–243.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of work discipline, work motivation, and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>

- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Prasetyo, E. T., Program, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Putra, G. S., Fernos, J., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Padang, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2). <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>
- Rosyadah, A. (2019). Pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Adi Raya Construction Gresik. *Manajerial*, 5(1), 93. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v5i1.879>
- Sa'adah, L. (2021). *Metode penelitian ekonomi dan bisnis*. LPPM Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.
- Sedarmayanti, P. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.
- Sri, S. A. H. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46–57.
- Sudaryo, et al. (2018). *Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik* (Edisi 1). Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif dan R & D)*. Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia: Konsep-konsep kunci*. Alfabeta.
- Sundoro, T. (2022). Pengaruh disiplin kerja, jasa pelayanan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bulu. *Jurnal Manajerial*, 9(02), 186–201.
- Susanto, R. (2020). Kontribusi faktor mendasar kepuasan kerja: Fondasi pengembangan profesionalitas tenaga pendidik. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 232–248.
- Vallennia, K., Atikah, A., Fitri, D., Azijah, N., & Keuangan, A. (n.d.). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). *Jurnal Manajemen UPB*.

Wang, E., Jiang, W., & Mao, S. (2020). Job autonomy and turnover intention among social workers in China: Roles of work-to-family enrichment, job satisfaction and type of sector. *Journal of Social Service Research*, 46(6), 862–876.

Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan industri tenun dua thermos. *MARGIN ECO*, 7(1), 58–66.