

Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Firmansyah, Fardhan Kamal
Manajemen STIE Wira Bhakti Makassar
mfardhank32@gmail.com

ABSTRACT : *This research aims to determine the effect of job satisfaction and work discipline on employee performance. This research was conducted on employees of PT. Sengkang Energy (Makassar Head Office). Data collection uses primary data obtained from questionnaires. The population is employees of PT. Energi Sengkang (Makassar Head Office) with 37 employees. Because the number of employees in the population in this study is not large, the sampling technique uses a saturated sampling technique, meaning that the entire population is sampled, so the total sample is 35 respondents. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, and classical assumptions in the form of normality, multicollinearity and heteroscedasticity have also been tested. The data analysis method uses multiple linear regression techniques with the SPSS 25.0 program. The research results state that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, then work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work satisfaction and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: job satisfaction, work discipline and employee performance

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Energi Sengkang (Kantor Pusat Makassar). Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasinya adalah karyawan PT. Energi Sengkang (Kantor Pusat Makassar) yang berjumlah 37 Karyawan. Karena jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini tidak banyak sehingga teknik sampel menggunakan teknik sampel jenuh, artinya seluruh populasi menjadi sampel, sehingga jumlah sampel berjumlah 35 responden. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, Multikoleniaritas, dan Heteroskedastisitas. Metode analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda dengan program SPSS 25.0. Hasil penelitian menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu rangkaian pengelolaan berbagai persoalan dalam lingkup wakil-wakil, pekerja, buruh, direksi atau mungkin seluruh buruh yang mendukung gerak setiap jenis perkumpulan, pendirian atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mulyana, 2013)

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan, baik itu suatu departement atau individu. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut (Utami *et al.*, 2017).

Dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, maka setiap organisasi, perusahaan, dan instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan melakukannya dengan berbagai cara, antara lain dengan memberikan kompensasi yang sesuai, pelatihan dan pengembangan, pendidikan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat menciptakan SDM yang unggul dengan bekerja pada penampilan perwakilannya dan dengan demikian organisasi harus dapat mengikuti dan memperlakukan setiap perwakilannya sebaik mungkin untuk mengikutinya. eksekusi hebat untuk organisasi dan perwakilannya (Rahman, 2020)

Penelitian ini berlokasi pusdiklat pegawai kementerian Pendidikan dan kebudayaan Jakarta. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pengambilan data menggunakan *simple random sampling* yang didistribusikan kepada 55 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan data pustaka. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan *software* SPSS 22.

Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan pemenuhan jabatan secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan representatif yang ditunjukkan dengan tingkat kepentingan $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan R-square sebesar 0,663. Artinya komitmen dampak disiplin kerja dan pemenuhan jabatan sebesar 66,3%. Sedangkan sisanya sebesar 33,7% dapat dijelaskan oleh variabel di luar penelitian ini. Sedangkan disiplin kerja secara fundamental mempengaruhi pelaksanaan representatif sebesar 0,311 dan pemenuhan kerja secara bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan representatif sebesar 0,000. dengan temuan penelitian menunjukkan bahwa Balai Diklat Kepegawaian Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di Balai Diklat Kepegawaian Jakarta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PT Energi Sengkang adalah perusahaan penghasil tenaga listrik independent utamanya bergerak dalam bidang produksi dan penjualan tenaga listrik. PT Energi Sengkang sendiri cabang dari investor tenaga asing, *Energy World Corporation Limited ('EWC')*, berlokasi di Indonesia. Bisnis utama adalah untuk memproduksi tenaga listrik dan menjualnya ke PT PLN Persero. Peningkatan kebutuhan akan pembangkit listrik yang efisien dan bersih di Indonesia secara selektif mengembangkan kapasitas pembangkit listrik baru berbahan bakar gas alam dilokasi-lokasi dimana kemampuan untuk memenuhi peningkatan permintaan local dibatasi oleh pasokan bahan bakar dan kapasitas pembangkit yang tersedia. PT. Energi Sengkang sendiri mempunyai nilai-nilai yaitu semua karyawan wajib mengembangkan keunggulan pesona di fungsinya masing-masing berdasarkan praktik global terbaik, membudayakan inovasi di segala bidang dalam perusahaan, menyiapkan lingkungan kerja yang aman dan bermanfaat penuh tantangan bagi seluruh karyawan. Namun berdasarkan hasil prariset yang dilakukan penulis pada PT. Energi Sengkang, terdapat beberapa permasalahan diantaranya masih ada rasa kepuasan kerja karyawan belum tercapai selama bekerja pada perusahaan hal ini disebabkan karyawan merasa kurang nyaman dengan sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan. Masalah disiplin dimana karyawan tidak menyelesaikan tugas-tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan, disamping itu karyawan yang sering datang terlambat masuk ke kantor. Masalah motivasi dimana pimpinan jarang memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tingkat disiplin karyawan sangat rendah dalam melakukan pekerjaan. Masalah kinerja kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, sehingga produktivitas yang dihasilkan karyawan tidak sesuai harapan perusahaan, dimana karyawan sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Berbagai macam fenomena masalah yang terjadi pada PT. Energi Sengkang menjadi dasar penelitian untuk menganalisis sebab ada dua faktor yang muncul. Hal ini dapat dijadikan sebagai perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat permasalahan yang terjadi

pada objek penelitian namun penulis membatasi masalah peneliti mengenai kepuasan kerja, disiplin, dan kinerja. Menurut Prayogi (2019) Kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja performance. Menurut Sausan *et al.*, (2021) kinerja adalah suatu proses mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan (Pathan, 2016). Purnawijaya (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi positif atau negatif yang dialami karyawan dalam memandang pekerjaannya. Cara seseorang merasa tentang pekerjaannya tercermin dalam kepuasan kerja. Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang mereka temui di tempat kerja menunjukkan hal ini.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (Islamy, 2016)

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
2. Kondisi kerja yang mendukung
3. Hilangnya perasaan tidak puas
4. Gaji atau upah yang pantas

Disiplin Kerja

Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang (Paramarta, 2019). Menurut Arda (2017) bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Paramarta (2019) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya:

- a). Tujuan dan kemampuan
- b). Teladan pemimpin
- c). Keadilan
- d). Disiplin Peraturan

Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka hasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Eksekusi karena usaha seseorang yang mempunyai kapasitas dan kegiatan dalam keadaan tertentu. Kata “kinerja” berasal dari “job performance” atau “actual performance” yang mengacu pada prestasi kerja aktual seseorang (Harahap *et al.*, 2020)..

Menurut Belti Juliayanti (2012) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Indikator kinerja karyawan

Menurut Nurcahyani & Adnyani, (2016) mengemukakan, bahwa indikator kinerja yaitu:

- a). Kualitas
- b). Kuantitas.

- c). Ketepatan waktu
- d). Tanggung jawab.

Kerangka Konsep Dan Hipotesis

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif atau produktivitas menghasilkan kepuasan. Jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan organisasi dengan karyawan yang terpuasakan cenderung lebih efektif, sehingga produktivitas semakin meningkat (Sanuddin & Widjojo, 2013)

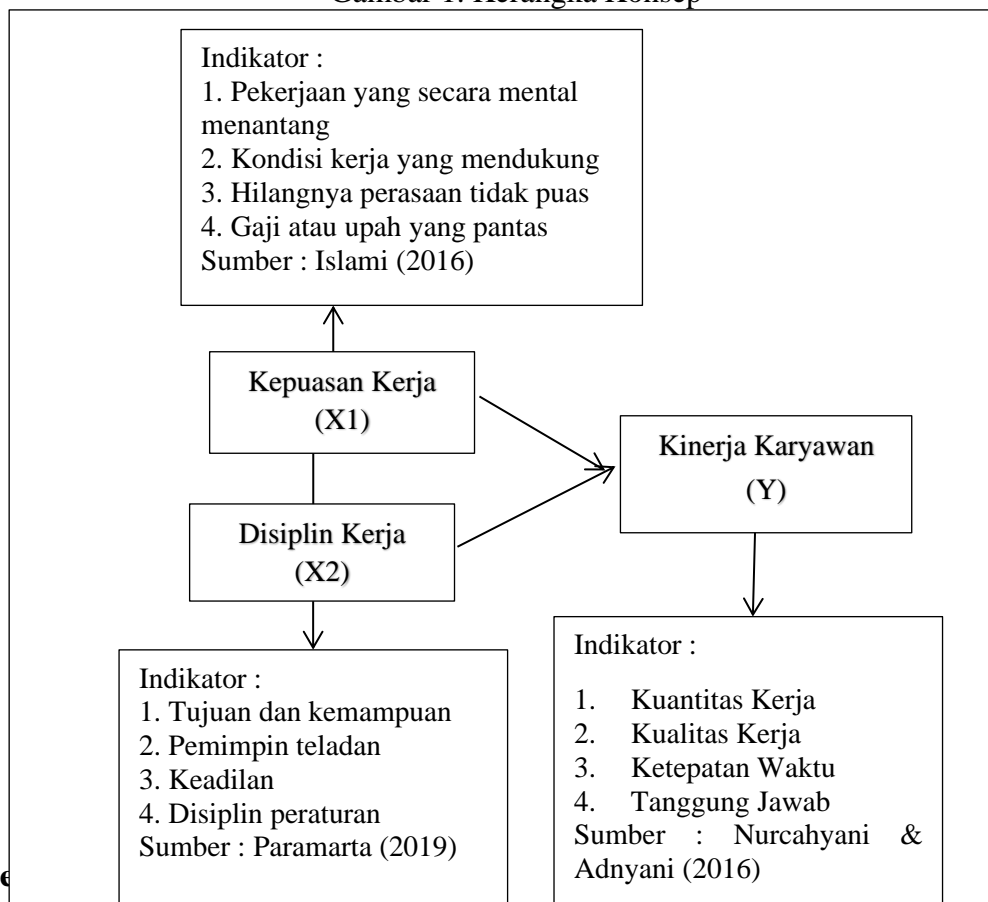
Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis terlihat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kerja seorang wakil untuk sungguh-sungguh melakukan latihan-latihan kerjanya. Dalam hal ini, disiplin dapat berbentuk waktu, seperti selalu tiba di tempat kerja tepat waktu. Kemudian, kinerja akan berdampak negatif jika ia disiplin dan lalai menjalankan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dilakukan oleh pegawai yang disiplin (Pangarso, 2016).

Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan dan prestasi karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan dan prestasi karyawan rendah (Giyarto, 2018).

Gambar 1. Kerangka Konsep



Hipotesis

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Energi Sengkang.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Energi Sengkang.

H₃: Kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Energi Sengkang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dengan metode Deskriptif. Yang merupakan pendekatan yang menekan pada data-data angka sehingga akan diketahui pengaruh antar variabel yang akan diteliti dan menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran objek yang akan diteliti.

Menurut Sanusi, (2017) Populasi adalah kumpulan semua elemen yang menunjukkan beberapa karakteristik yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Dengan demikian, kumpulan elemen akan menampilkan angka, sementara beberapa fitur mewakili fitur koleksi. Adapun jumlah karyawan pada PT. Energi Sengkang Kantor Pusat Makassar berjumlah 37 karyawan.

Populasi yang digunakan untuk penelitian memiliki sejumlah karakteristik yang membentuk sampel. Penelitian mungkin tidak melibatkan semua populasi jika besar. Mengukur elemen adalah subjek mereka. Populasi yang dipilih disebut pemeriksaan. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ada 37 orang yang bekerja di Kantor Pusat Sengkang Energi Makassar. Karena populasinya kecil, sampel jenuh digunakan untuk menentukan sampel. Bahwa menurut (Ghozali, 2018), Sampling Jenuh adalah suatu metode pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, dengan sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam observasi, kuesioner dan dokumentasi (Ghozali, 2018). Yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan mengunjungi tempat/lokasi penelitian. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan/mendistribusikan kuesioner atau angket dalam bentuk daftar pernyataan yang ditujukan kepada responden penelitian. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan referensi atau catatan yang berhubungan dengan variabel penelitian dan menggunakan skala pengukuran data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas Kepuasan kerja (X1)

No.Butir Instrumen	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
1	1	0,3	Valid
2	500	0,3	Valid
3	843	0,3	Valid
4	452	0,3	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No. Butir Instrumen	Koofesien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
1	1	0,3	Valid
2	408	0,3	Valid
3	437	0,3	Valid
4	373	0,3	Valid

(Sumber :Data diolah 2023)

Tabel 3. Uji Validitas Desain (X2)

No.Butir Instrumen	Koofesien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
1	1	0,3	Valid
2	309	0,3	Valid
3	776	0,3	Valid
4	456	0,3	Valid

(Sumber :Data diolah 2023)

Berdasarkan table diatas menunjukkan tingkat validitas dari 12 instrument yang digunakan beberapa pada kuesioner semua valid, Dengan demikian 12 item instrument dapat melanjutkan pengujian berikutnya.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koofesien Reliabilitas (α)	Nilai batas Alpha (α)	Keputusan
Kepuasan Kerja (X1)	823	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	820	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	814	0,60	Reliabel

(Sumber :Data diolah 2023)

Berdasarkan data pada tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa angka-angka dari nilai *alpha cronbach's* pada variable independen dan dependen dalam penelitian ini, semuanya menunjukkan besaran diatas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variable independen dan dependen adalah reliable dan dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan koesioner menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N		35	35	35
Normal Parameters ^a	Mean	14.6000	13.9143	14.6857
	Std. Deviation ^b	2.31618	2.40553	2.13888
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.156	.178	.169
	Positive	.116	.107	.169
	Negative	-.156	-.178	-.146
Test Statistic		.156	.178	.169
Asymp. Sig. (2-tailed)		.031 ^c	.006 ^c	.013 ^c

(Sumber :Data diolah 2023)

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika signifikan dibawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikan di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji *Kolmogorov Smirnov* adalah bahwa jika signifikan di atas 0,05 berarti data yang akan di uji tidak mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut normal (Ghozali:2018).

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	VIF	
1	(Constant)	
	Kepuasan kerja	1.055
	Disiplin kerja	1.502
	Desain	1.005

Berdasarkan table diatas nilai tolerance sebesar 0,666 hingga 0,991 dari variable Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) dan nilai VIF antara 1,055 hingga 1,502 maka dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi Multikoleneritas pada data yang diuji.

Hasil Uji heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Summary^b

Model	df2	Change Statistics	
		Sig. F Change	
1	32	.041	2.099

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolute residul terhadap variable indenpenden. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5%. (Ghozali, 2018). Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai signifikannya adalah 0.41 maka hasil probabilitas dinyatakan tidak signifikan.

Hasil Analisis statistik inferensial

Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.197	.871		2.522	.017
	Disiplin kerja	.041	.065	.046	3.630	.533
	Kepuasan kerja	.894	.067	.968	13.278	.000

(Sumber :Data diolah 2023)

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable independen (Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variable dependen yaitu Kepuasan Kerja. Hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.197 + 3.630X_1 + 13.278X_2 + e$$

Berdasarkan data diatas nilai konstanta sebesar 2,197 dimana apabila Kinerja Karyawan mengalami penurunan atau kenaikan maka akan tetap berada di nilai 2,197. Dan Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X1) 3.630 dan Disiplin Kerja (X2) 13.278. Ini menunjukkan apabila terjadi Kinerja Karyawan sebesar 1% maka akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variable konstanta tetap dan variable lain tidak mempengaruhi.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.197	.871		2.522	.017
	Disiplin kerja	.041	.065	.046	3.630	.033
	Kepuasan kerja	.894	.067	.968	13.278	.000

(Sumber :Data diolah 2023)

Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa koefisien regresi, nilai t dan signifikansi secara parsial adalah sebagai berikut Tabel Output t_{hitung} pada Coefficient. Uji t dapat dilihat pada tabel diatas yaitu pada nilai t₃₅ maka t_{tabel} diperoleh yaitu 1,689. Pada tabel diatas nilai Kepuasan Kerja ada kolom t = 3,630, nilai t_{hitung}>t_{tabel} yaitu 3,630 > 1,689. Maka H₁ diterima yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan dikarenakan

nilai signifikan $0,033 < 0,05$ sedangkan untuk variable Disiplin Kerja pada kolom $t = 13,278$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,278 > 1,689$ maka H_2 diterima yang berarti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan dikarenakan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.121	2	69.061	126.851	.000 ^b
	Residual	17.422	32	.544		
	Total	155.543	34			

(Sumber :Data diolah 2023)

Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa koefisien regresi, nilai f dan signifikansi secara simultan adalah sebagai berikut Tabel Output f_{hitung} pada Coefficient.

Uji f dapat dilihat pada tabel diatas yaitu pada nilai f_{35} maka f_{tabel} diperoleh yaitu 1,980. Pada tabel diatas nilai pada kolom $f = 2,981$, nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $126.851 > 2.49$. Maka H_3 diterima yang berarti Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan dikarenakan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Hasil Uji Determinasi (R2)

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi (R2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.942 ^a	.888	.881	.73785	.888	126.851	2

(Sumber :Data diolah 2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui R Square sebesar 0,888, Berdasarkan nilai R Square ini dapat dikatakan bahwa variable Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 88%, sedangkan Kinerja Karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diamati oleh peneliti adalah sebesar 12% (100% - 88%).

Interpretasi hasil penelitian

Kepuasan Kerja ada kolom $t = 3,630$, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,630 > 1,689$. Maka H_1 diterima yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan dikarenakan nilai signifikan $0,033 < 0,05$ sedangkan untuk variable Disiplin Kerja pada kolom $t = 13,278$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,278 > 1,689$ maka H_2 diterima yang berarti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan dikarenakan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

PT Energi Sengkang, produsen listrik independen berdasarkan fenomena tersebut, terutama memproduksi dan menjual listrik. PT Energi Sengkang adalah cabang dari Energy

Word Corporation Limited ('EWC'), investor asing, di Indonesia. Bisnis utamanya adalah membuat dan menjual tenaga listrik ke PT PLN Persero. Meningkatnya kebutuhan akan pembangkit listrik yang efisien dan bersih di Indonesia secara khusus meningkatkan batas umur listrik baru yang diakhiri dengan bahan bakar gas di mana kapasitas untuk memenuhi kebutuhan lokal yang diperluas dibatasi oleh pasokan bahan bakar yang dapat diakses dan batas umur. PT. Energi Sengkang memiliki tata nilai tersendiri, antara lain keharusan agar setiap karyawan memupuk keunggulan dalam pesona di fungsinya masing-masing berdasarkan praktik terbaik global, penanaman inovasi di semua aspek bisnis, dan penyiapan lingkungan kerja yang aman dan bermanfaat. yang penuh tantangan bagi seluruh karyawan.

Menurut Prayogi (2019) Kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja performance. Menurut Sausan *et al.*, (2021) kinerja adalah suatu proses mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Nasir *et al.*, kinerja adalah hasil kerja dari suatu aktivitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan tingkat keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya selama periode waktu yang telah ditentukan. (2021). Sementara itu, Nurcahyani dan Adnyani (2016), Purba *at el.* (2019), Nasir *et al* (2021).. berpendapat bahwa presentasi adalah kemajuan individu dalam melakukan suatu usaha. Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan berbeda-beda pada setiap orang, dan apabila mereka tidak puas maka kinerja mereka pada akhirnya tidak sesuai dengan prosedur kerja yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Selain itu, jika karyawan ingin mendapatkan hal-hal yang membuat mereka merasa puas, mereka juga harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan. Ini adalah salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama para pebisnis.

Kesimpulan

Dalam penelitian ini menguji apakah Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa koefisien regresi, nilai t dan signifikansi secara parsial adalah sebagai berikut Tabel Output t_{hitung} pada Coefficient. Uji t dapat dilihat pada tabel diatas yaitu pada nilai t_{35} maka t_{tabel} diperoleh yaitu 1,689. Pada tabel diatas nilai Kepuasan Kerja ada kolom $t = 3,630$, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,630 > 1,689$. Maka H_1 diterima yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan dikarenakan nilai signifikan $0,033 < 0,05$ sedangkan untuk variable Disiplin Kerja pada kolom $t = 13,278$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,278 > 1,689$ maka H_2 diterima yang berarti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan dikarenakan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Serta Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa koefisien regresi, nilai f dan signifikansi secara simultan adalah sebagai berikut Tabel Output f_{hitung} pada Coefficient. Pada nilai f_{35} maka f_{tabel} diperoleh yaitu 1,980. Pada tabel diatas nilai pada kolom $f = 2,981$, nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $126.851 > 2.49$. Maka H_3 diterima yang berarti Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan dikarenakan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka kesimpulan sebagai berikut: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Daftar Pustaka

Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi

- Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 50(6), 58–67.
- Arda, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. 18(1), 45–60.
- Belti Juliayanti, O. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu Belti. *Jurnal Manajemen Dan Akutansi*.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Giyarto, B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata*, 1(1), 1–15.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. . N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>
- Islamy, F. J. (2016). *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Turnover Intention pada Dosen Tetap Stie Inaba Bandung*. 15.
- Marwansyah. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepo Chakra 2015. *E-Proceeding of Management*, 2(3), 1–8.
- Mulyana, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 10(2), 164–170.
- M. Tafsir (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal SEIKO Journal of Management & Business*.
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71–83. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>
- Nurchayani, N., & Adnyani, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 253981.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Paramarta, V. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 276. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10709>
- Pathan. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Radio Nebula Nada Di Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 2, 175–186.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 666–670.
- Purba, Deni Candra, V. P. . L., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum

- Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 841–850.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Displin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1–23.
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus*, 25(2), 217–231.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance at PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13.