



Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HAHA Spektrum Indonesia Depok

Indah Sulistyawati ¹, Rosento ²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Korespondensi Penulis : indahsulistyawati14@gmail.com

Abstract This research is to determine the effect of Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. HAHA Indonesian Spectrum. The research design used by the author uses quantitative methods. The sampling technique uses a saturated sampling technique. Data collection for the results of respondents' answers in the questionnaire used a Likert scale. The total sample is 40 employees at PT. HAHA Spektrum Indonesia and tested using SPSS Version 20. The results of the hypothesis test calculation obtained an F value of 11.191. It can be concluded that the hypothesis (H3) states that there is a positive and significant influence between work discipline and job satisfaction on the performance of PT employees. HAHA Indonesian Spectrum. This is because the calculated F value of 11.191 is greater than the F table of 3.250. And it is supported by a significant value of 0.000 where the condition for accepting this hypothesis is a significant value of less than 0.05. From the test results between the independent variables, namely work discipline and job satisfaction with the dependent variable, namely employee performance, it can be seen that F count is (11.191) F table (3.250) and a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak, Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HAHA Spektrum Indonesia. Desain penelitian yang digunakan penulis menggunakan metode kuantitatif. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data untuk hasil jawaban responden dalam kuesioner menggunakan skala likert. Jumlah sampel berjumlah 40 orang karyawan pada PT. HAHA Spektrum Indonesia dan di uji dengan menggunakan SPSS Versi 20. Hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh nilai F sebesar 11,191. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H3) dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. HAHA Spektrum Indonesia. Hal ini disebabkan karena nilai F hitung sebesar 11,191 lebih besar dari F tabel sebesar 3,250. Dan didukung dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana syarat diterimanya hipotesis ini adalah nilai signifikan yang kurang dari 0,05. Dari hasil pengujian antara variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dapat dilihat F hitung (11,191) F tabel (3,250) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang telah dilakukan dan dicapai oleh seorang karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya terhadap tugas yang telah diberikan kepada nya. Agar hasil kerja yang positif pada karyawan tercapai, perusahaan perlu mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Tingkat kepuasan kerja karyawan juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja membentuk kinerja karyawan pada pekerjaannya, dengan membentuk budaya dalam kerja yang baik dengan cara memberikan kenyamanan pada lingkungan pekerjaan dan mempunyai kualitas kehidupan pekerjaan yang baik dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan yang ditetapkan pada perusahaan. Akan tetapi jika tidak terbentuknya kepuasan kerja

Received: Mei 12, 2024; Revised: Juni 17 2024; Accepted: Juli 7, 2024; Published: Juli 9 2024;

* Indah Sulistyawati indahsulistyawati14@gmail.com

dalam perusahaan akan mempengaruhi sikap atau tingkah laku yang negatif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu kepuasan kerja pada karyawan harus di tingkatkan agar kedisiplinan kerja tinggi dan loyalitas karyawan semakin meningkat.

PT. HAHA Spektrum Indonesia merupakan perusahaan yang melayani penyediaan jasa tenaga kerja untuk Marketing Direct Sales, baik untuk produk perbankan khususnya pada bagian pemasaran kartu kredit dan KTA kredit. PT. HAHA Spektrum Indonesia telah bekerjasama dengan Bank Mandiri, Bank Mayapada, OK! Bank Indonesia dan BSI (Bank Syariah Indonesia). PT. HAHA Spektrum Indonesia mempunyai Visi yaitu menjadikan perusahaan yang menghadirkan sumber daya manusia yang unggul dan profesional. Dalam melaksanakan tujuan tersebut PT. HAHA Spektrum Indonesia mengoptimalkan seluruh sumber daya yang telah dimiliki dalam memberikan layanan penyediaan jasa tenaga kerja pada mitra perusahaan yang ingin berkerjasama. Dalam hal ini, di perlukan adanya peningkatan kinerja karyawan dengan adanya disiplin kerja agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tercapai. Sehingga, kepuasan kerja pada karyawan juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. HAHA Spektrum Indonesia.

2. LITERATUR RIVIEW

2.1 Disiplin Kerja

Menurut (S.P Hasibuan, 2021) menyatakan “Disiplin kerja merupakan ketersediaan dan kesadaran seorang karyawan untuk mengikuti peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi.”

2.2 Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014) mendefinisikan “Kepuasan kerja adalah sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang dalam menyenangi dan mencintai pekerjaannya.”

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Poltak Sinambela, 2019) mendefinisikan “Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangat perlu, karena dengan adanya kinerja akan mengetahui seberapa jauh kemampuan karyawan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.”

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan penulis menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang biasanya digunakan dalam meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dalam pengumpulan data ini menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif dengan statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis tertentu. (Sugiyono, 2019)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) mendefinisikan “Populasi merupakan wilayah umum yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan sifat tertentu yang ditetapkan peneliti dalam mempelajari dan membuat kesimpulan.”

Oleh karena itu, populasi yang akan dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. HAHA Spektrum Indonesia yang berjumlah 40 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel terdiri dari jumlah dan karakteristik pada populasi tersebut. Jika populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Kesimpulannya sampel yang diambil dalam populasi harus benar-benar representatif atau mewakili. (Sugiyono, 2019)

Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut (sugiyono,2017) menyatakan “sampling jenuh merupakan teknik dalam penentu sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi yang relatif sedikit.” (Munardi *et al.*, 2021)

Oleh karena itu, sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. HAHA Spektrum Indonesia yang berjumlah 40 orang.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian merupakan pembahasan mengenai hasil penelitian dan analisis pada penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan”. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2), sedangkan Variabel Dependen dalam penelitian ini Kinerja karyawan (Y).

4.1.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, sampel yang digunakan sebagai responden sebanyak 40 orang berdasarkan karakteristik yaitu, jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Dijabarkan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Dengan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden dengan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	24	60%
2.	Perempuan	16	40%
Total Responden		40	100%

Berdasarkan dengan jenis kelamin yang diperoleh pada data responden sebanyak 40 orang, dengan perbandingan laki-laki sebesar 60% dan perempuan sebesar 40%.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 – 25 Tahun	17	42,5%
2.	26 – 30 Tahun	7	17,5%
3.	31 – 35 Tahun	8	20%
4.	36 – 40 Tahun	6	15%
5.	41 – 45 Tahun	2	5%
Total Responden		40	100%

Sumber: Diolah dengan SPSS 20 tahun 2024

Berdasarkan dengan usia yang diperoleh pada data responden yang paling terbanyak yaitu usia 20-25 tahun (42,5%), dan lainnya yaitu responden yang berusia 26-30 tahun (17,5%), 31-35 tahun (20%), 36-40 tahun (15%), 41-45 tahun (5%).

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK Sederajat	7	17,5%
2.	Diploma	3	7,5%
3.	Sarjana (S1)	30	75%
Total Responden		40	100%

Sumber: Diolah dengan SPSS 20 tahun 2024

Berdasarkan dengan pendidikan terakhir yang diperoleh pada data responden yang terbanyak terbanyak yaitu pendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan persentase (75%), dan

lainnya yaitu responden yang berpendidikan terakhir SMK/SMA Sederajat (17,5%) dan responden yang berpendidikan terakhir Diploma (7,5%).

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data merupakan merupakan hasil dari kumpulan data dalam penelitian ini yang digunakan dalam menguji hipotesis dan menarik sebuah kesimpulan. gambaran data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban terhadap responden yang dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data untuk hasil jawaban responden dalam kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 40 orang karyawan pada PT. HAHA Spektrum Indonesia dan di uji dengan menggunakan SPSS Versi 20.

4.2 Uji Kualitas Data

Berdasarkan pada teknik analisis data yang ditetapkan, pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 20, sebagai berikut:

4.2.1 Uji Validitas

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	R	R	Keterangan
		Hitung	Tabel	
Disiplin Kerja (X1)	1	0,529	0,312	Valid
	2	0,639	0,312	Valid
	3	0,756	0,312	Valid
	4	0,653	0,312	Valid
	5	0,670	0,312	Valid
	6	0,724	0,312	Valid
	7	0,724	0,312	Valid
	8	0,584	0,312	Valid
	9	0,593	0,312	Valid
	10	0,729	0,312	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	1	0,752	0,312	Valid
	2	0,778	0,312	Valid
	3	0,403	0,312	Valid
	4	0,825	0,312	Valid
	5	0,429	0,312	Valid
	6	0,826	0,312	Valid
	7	0,468	0,312	Valid
	8	0,541	0,312	Valid

	9	0,515	0,312	Valid
	10	0,694	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,628	0,312	Valid
	2	0,527	0,312	Valid
	3	0,477	0,312	Valid
	4	0,398	0,312	Valid
	5	0,504	0,312	Valid
	6	0,360	0,312	Valid
	7	0,599	0,312	Valid
	8	0,662	0,312	Valid
	9	0,458	0,312	Valid
	10	0,429	0,312	Valid

Berdasarkan pada hasil uji validitas di atas, r tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% yaitu 0,312. Data dikatakan valid dapat dilihat pada perbandingan antara r hitung dan r tabel yaitu $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Dengan itu, data di atas dikatakan valid karena hasil r hitung pada setiap butir pernyataan tiap variabel lebih besar dari 0,312 (r hitung)

4.2.2 Uji Normalitas

Tabel 4. 4 Hasil Uji Reabilitas

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Reabilitas
Disiplin Kerja (X1)	0,853	10	Baik
Kepuasan Kerja (X2)	0,838	10	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	0,656	10	Baik

Sumber: Diolah dengan SPSS 20 tahun 2024

Berdasarkan pada hasil uji Reabilitas diatas, data dikatakan valid jika Cronbach's alpha jika lebih besar dari 0,6. Dengan itu, dilihat pada data yang diperoleh tersebut semua variabel dalam kategori baik atau reliabel karena lebih besar dari 0,6.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas

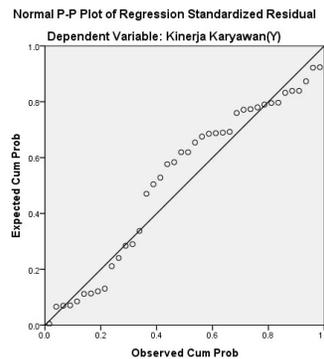
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	40

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.24327604
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.100
	Negative	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		.971
Asymp. Sig. (2-tailed)		.303
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Diolah dengan SPSS 20 tahun 2024

Berdasarkan pada Uji Normalitas, diketahui nilai signifikannya sebesar 0,303 lebih besar dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, didukung dengan gambar pada P-plot sebagai berikut:



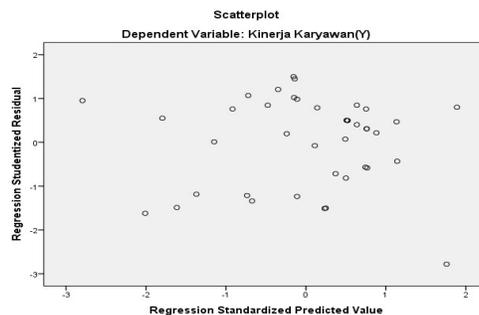
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas (PP Plot)

Hasil Uji Normalitas (PP Plot)

Sumber: Diolah dengan SPSS 20 tahun 2024

Berdasarkan pada gambar P-Plot diatas dapat dilihat, bahwa titik-titik pada plot menyebar pada sekitar garis diagonal, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Diolah dengan SPSS 20 tahun 2024

Berdasarkan uji Heteroskedastisitas di atas, regresi dapat dikatakan baik jika tidak mempunyai gejala pada heteroskedastisitas. Data pada penelitian ini memperoleh hasil bahwa tidak terjadi gejala heterodeskedastisitas, sebab dapat dilihat pada gambar di atas pada scatter diagram, titik-titik pada plot menyebar, tidak terkumpul pada satu titik aja dan tidak membentuk pola.

4.3.3 Uji Multikolineritas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolineritas

Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	24.533	3.976		6.170	.000		
	Disiplin Kerja(X1)	.213	.094	.329	2.273	.029	.806	1.240
	Kepuasan Kerja(X2)	.226	.083	.394	2.725	.010	.806	1.240
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)								

Sumber: Diolah dengan SPSS 20 tahun 2024

Berdasarkan uji Multikolineritas di atas, besaran pada tolerance bebas variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja diatas 0,10, jadi dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolineritas, dapat diperkuat juga pada hasil VIF dibawah 10,0.

4.3.4 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi berganda bertujuan untuk melihat pola hubungan antara variabel bebas (Independen) pada penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.533	3.976		6.170	.000
	Disiplin Kerja(X1)	.213	.094	.329	2.273	.029
	Kepuasan Kerja(X2)	.226	.083	.394	2.725	.010
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)						

Sumber: Diolah dengan SPSS 20 tahun 2024

Berdasarkan hasil pada data tersebut, dapat dijelaskan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 24.533 + 0,213 + 0,226$$

Penjelasannya:

1. Nilai a yaitu sebesar 24.533 yaitu konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel bebas (independen) yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja. Jika variabel bebas (independen) tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
2. B1 (nilai pada koefisien regresi X1) yaitu sebesar 0,213, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan pada 1 satuan variabel disiplin kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,213. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.
3. B2 (nila pada koefisien regresi (X2) yaitu sebesar 0,226, dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan pada 1 satuan variabel kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,226. Dengan asumsi bahwa varibel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas maka dengan itu dapat disimpulkan dengan berupa pembahasan, sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh X1 Terhadap Y

Pada Hipotesis (H1) yaitu dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji hipotesis pada tabel uji T menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,273 lebih besar dari t tabel

sebesar 2,026. Dengan itu kesimpulannya adalah hipotesis diterima. Hal ini didukung juga dengan nilai signifikan pada tabel uji T diperoleh 0,029 masih dibawah 0,05.

Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Illanisa et al., 2019) yang diperoleh hasil adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh X2 Terhadap Y

Pada Hipotesis (H2) yaitu dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji hipotesis pada tabel uji T menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,725 lebih besar dari t tabel sebesar 2,026. Dengan itu kesimpulannya adalah hipotesis diterima. Hal ini didukung juga dengan nilai signifikan pada tabel uji T diperoleh 0,010 masih dibawah 0,05.

Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Adha et al., 2019) yang diperoleh hasil adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Pada hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh nilai F sebesar 11,191. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H3) dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. HAHA Spektrum Indonesia. Hal ini disebabkan karena nilai F hitung sebesar 11,191 lebih besar dari F tabel sebesar 3,250. Dan didukung dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana syarat diterimanya hipotesis ini adalah nilai signifikan yang kurang dari 0,05.

Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019) yang diperoleh hasil adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. HAHA Spektrum Indonesia”. Berdasarkan dengan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kedisiplinan kerja diterapkan pada perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T yaitu $T \text{ hitung } (2,273) > T \text{ tabel } (2,026)$ dan nilai signifikan

sebesar $0,029 < 0,05$. Dengan itu dinyatakan pengujian hipotesis H1 menyatakan “Ada Pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan” diterima berdasarkan dengan hipotesis sebelumnya.

2. Dari hasil pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja berupa kompensasi, kenyamanan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T hitung ($2,725 > T$ tabel ($2,026$) dan nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,05$. Dengan itu dinyatakan pengujian hipotesis H2 menyatakan “Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan” diterima berdasarkan hipotesis sebelumnya.
3. Dari hasil pengujian antara variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dapat dilihat F hitung ($11,191 > F$ tabel ($3,250$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga pada rumusan masalah pada penelitian ini yang menyatakan apakah terdapat pengaruh pada disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HAHA Spektrum Indonesia yaitu ada pengaruh dan hipotesis H3 diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian ini serta kesimpulan tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HAHA Spektrum Indonesia di atas, maka peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk lebih meningkatkan disiplin kerja perusahaan harus memperhatikan ketepatan waktu supaya karyawan datang ke kantor tepat waktu dan teratur, Peraturan kerapian cara berpakaian pada karyawan agar suasana kerja nyaman dan mempunyai rasa percaya diri dalam bekerja lebih tinggi, kemampuan dalam menggunakan sarana dan prasarana agar lebih berhati-hati dan menerapkan cara bekerja yang sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan agar dapat menunjukkan bahwa karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik, menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi, karyawan juga harus mempunyai tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan, karena tanpa ada nya disiplin kerja yang baik akan sulit mencapai tujuan secara maksimal.
2. Perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang baik dan kondusif dengan cara memperhatikan kompensasi yang diterima oleh karyawan, fasilitas yang mendukung, hubungan kerja yang baik terhadap karyawan dengan atasan, dan memberikan kesempatan untuk lebih maju. Dengan itu, kepuasan kerja akan lebih meningkat dan akan berdampak pada kinerja karyawan.

3. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang diantara lainnya dengan menciptakan disiplin kerja dan memberikan kepuasan kerja yang baik.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Dian Irmayani, N. W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe)*. CV BUDI UTAMA.
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. 53, 1–10.
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 511–537.
- Fialy Harahap, S., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. 16.
- Hamta, F., & Putri, R. S. A. (2019). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu Karyawan Pt. Batamec. *Measurement : Jurnal Akuntansi*, 13(2), 156.
- Hilmawan, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Centra Swakarsa Cilegon Banten. *Jurnal Elektronik*, 5(2), 13.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 143, 16–25.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep Uji Validitas dan Realibilitas Dengan Menggunakan SPSS. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Juwita, K., & Rizky Permatayuny, N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mega Lestari Plasindo. 8. <https://doi.org/10.57113/his.v2i2.58>
- Karlina, E., & Rosento. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Pertama)*.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 01–14. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>

- Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5.
- Nopinda, C., Sitepu, B., Yusnita, N., & Surbakti, B. (2022). ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA KANTOR KEPALA DESA BANJARSARI KECAMATAN CIAWI KABUPATEN BOGOR. In *JURIMEA (Vol. 2, Issue 2)*.
- Poltak Sinambela, P. D. L. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Suryani & R. Damayanti (eds.))*.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- S.P Hasibuan, D. H. M. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Cetakan ke)*.
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308–320.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(November), 3476–3482.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.uhh.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Widiyanti, H., Baihaqi, B., & Nohong, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Pln (Persero) Up3 Sorong. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(2), 4021–4031.
- Widiyanti, W. (2020). Pengaruh Kemanfaatan, Kemudahan Penggunaan dan Promosi terhadap Keputusan Penggunaan E-Wallet OVO di Depok. *Moneter - Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(1), 54–68.
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. *Statmat : Jurnal Statistika Dan Matematika*, 1(1), 103–116.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. 6, 104–120.
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.