



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIVISI FINISHING PADA PT. DREAM WEAR
JAWA BARAT**

***THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE ON
THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE FINISHING DIVISION AT
PT. DREAM WEAR WEST JAVA***

Syahrul Romdoni¹, Veritia²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : syahrulromdoni105@gmail.com^{1*}, dosen00822@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 10-02-2025
Revised : 13-02-2025
Accepted : 14-02-2025
Published : 17-02-2025

Abstract

This study aims to determine the partial or simultaneous influence of job satisfaction and work discipline on the performance of employees in the finishing division at PT. Dream Wear West Java. This type of research uses a descriptive quantitative method with hypothesis testing. The population in this study were all employees of the finishing division of PT. Dream Wear West Java, totaling 128, the sampling used was Non-Probability sampling, namely saturated sampling using the slovin technique formula of 10%, so that the number of samples was 56 samples. Data analysis used in this study was descriptive statistical analysis, data instrument testing, classical assumption testing, simple linear regression testing, multiple linear regression analysis, correlation coefficient & determination testing, and hypothesis testing including t and F statistical tests. The results showed that job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance, this was indicated by the results of data processing of the tcount value of $2.162 > 2.005$ ttable with a significant value of $0.035 < 0.050$. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the results of data processing tcount value $4.588 > 2.005$ ttable with a significant value of $0.000 < 0.050$. Simultaneous testing shows that job satisfaction and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, this is based on the results of data processing Fcount value $13.585 > 5.03$ Ftable with a sig. value of $0.001 < 0.050$. The R-Square value of 0.594 indicates that the variables of job satisfaction and work discipline contribute 59.4% to employee performance

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi *finishing* pada PT. Dream Wear Jawa Barat. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pengujian hipotesis. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi *finishing* PT. Dream Wear Jawa Barat yang berjumlah 128, sampling yang digunakan *Non-Probability* sampling yaitu sampling jenuh dengan menggunakan rumus teknik slovin 10% maka diperoleh jumlah sampel yaitu 56 sampel. Analisis data yang digunakan pada



penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi & determinasi, serta pengujian hipotesis meliputi uji statistik t dan F. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hasil olah data nilai thitung sebesar $2,162 > 2,005$ ttabel dengan nilai signifikan sebesar $0,035 < 0,050$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil olah data nilai thitung $4,588 > 2,005$ ttabel dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,050$. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan dengan hasil olah data nilai Fhitung $13,585 > 5,03$ Ftabel dengan nilai sig. $0,001 < 0,050$. Nilai R-Square sebesar 0,594 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi 59,4% terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Kepuasan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja mencerminkan prestasi seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, yang ditentukan oleh keterampilan, pengalaman, komitmen, dan waktu yang diinvestasikan. Peningkatan kinerja karyawan sangat penting dalam konteks organisasi agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan optimal. Kolaborasi dan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Seiring dengan peningkatan kinerja individu, kinerja perusahaan juga akan mengalami peningkatan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memandang karyawan sebagai mitra kerja yang setara, bukan hanya sebagai pekerja. Faktor-faktor seperti kepuasan dan disiplin menjadi penentu penting dalam memengaruhi kinerja.

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, loyalitas yang lebih besar, dan produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti penurunan produktivitas, meningkatnya angka absensi, dan tingginya turnover karyawan.

Disiplin kerja, di sisi lain, adalah suatu bentuk pengendalian diri yang tinggi dan keteraturan dalam melaksanakan tugas-tugas kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan komitmen karyawan terhadap peraturan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang merupakan aset penting perusahaan, yang harus dijaga dan dikembangkan untuk menunjang kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat keberhasilan yang dicapai karyawan, perusahaan dapat mengukur apakah hasil kerja mereka mencapai target yang sudah perusahaan tentukan.

Berdasarkan hasil observasi data perusahaan PT. Dream Wear Jawa Barat saat ini terindikasi mengalami permasalahan pada kinerja karyawan. Aspek penilaian yang dihasilkan PT. Dream Wear Jawa Barat tidak mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, sebagaimana dalam tabel sebagai berikut



Tabel 1.1
Data Kinerja Divisi Finishing Perusahaan Tahun
2019 – 2023 PT. Dream Wear Jawa Barat

NO	Aspek penilaian	Target		Realisasi									
				2019		2020		2021		2022		2023	
		Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria
1	Kualitas Hasil Akhir	90%	A	78%	B	70%	C	73%	B	78%	B	72%	B
2	Kecepatan Penyelesaian	90%	A	80%	B	73%	B	78%	B	80%	B	77%	B
3	Produktivitas	90%	A	77%	B	70%	C	74%	B	77%	B	73%	B
4	Pemakaian Material	90%	A	75%	B	68%	C	73%	B	75%	B	71%	B
5	Patuhi SOP dan Keselamatan	90%	A	78%	B	70%	C	75%	B	76%	B	72%	B
6	Komunikasi dan Kordinasi	90%	A	82%	A	75%	B	80%	B	82%	A	75%	B
7	Inovasi dan Perbaikan Proses	90%	A	73%	B	69%	C	71%	B	73%	B	70%	C
Rata-rata				78%	B	71%	C	75%	B	77%	B	73%	B

Sumber: Data Internal PT. Dream Wear Jawa Barat 2024

Pada Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa perusahaan mengharapkan nilai yang sempurna dari hasil kinerja karyawannya, melihat dari persentase ketercapaian sebagai contoh tahun 2019 sampai 2023 dimana rata-rata persentase tidak mencapai target yang perusahaan inginkan yaitu 90% untuk itu perusahaan harus memperbaiki kualitas kerja karyawan dengan cara pelatihan dan pengembangan bukan hanya itu namun juga kepuasan kerja karyawan harus di perhatikan, kuantitas pekerja perusahaan harus memperlakukan karyawannya dengan layak dan tidak membeda-bedakan, serta memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengembangkan diri agar karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab. Ini membuktikan bahwa kinerja yang ada di PT. Dream Wear Jawa Barat masih belum baik dari data tersebut dapat dilihat bahwa target persentase yang ada di PT. Dream Wear Jawa Barat masih belum tercapai, sehingga penting untuk meningkatkan kinerja karyawan divisi *finishing* pada PT. Dream Wear Jawa Barat

Tabel 1.2
Data Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Finishing
PT. Dream Wear Jawa Barat

Indikator Kepuasan Kerja	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban			
			Ya	%	Tidak	%
1. Pekerjaan	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target yang ditetapkan.	10	5	50%	5	50%
2. Upah/Gaji	Gaji yang karyawan terima sudah sesuai dengan beban kerja karyawan.	10	7	70%	3	30%
3. Pengawas	Atasan selalu mengawasi pekerjaan karyawan sampai selesai.	10	3	30%	7	70%
4. Rekan Kerja	Karyawan menjalin keakraban dengan rekan kerja baik didalam maupun diluar kantor.	10	7	70%	3	30%

Sumber: Pra-Survei, data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa dari keempat indikator yang ada, faktor yang paling berpengaruh terhadap penurunan kepuasan kerja karyawan terlihat dari persentase jawaban "tidak". Indikator pengawas menempati posisi tertinggi dengan 70% responden yang menjawab "tidak" dan 30% yang menjawab "iya". Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan masih lemah, sehingga menyebabkan kurangnya komunikasi selama karyawan



melaksanakan pekerjaan. Indikator kedua adalah pekerjaan itu sendiri, dengan 50% responden yang menjawab "tidak" dan 50% yang menjawab "iya". Karyawan sering merasa ragu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target karena beberapa dari mereka menduduki posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka. Akibatnya, mereka sering memerlukan bantuan dari atasan maupun rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan indikator yang terakhir adalah indikator gaji dan rekan kerja memiliki persentase yang sama yaitu 70% yang menjawab iya dan 30% lainnya menjawab tidak. Beberapa karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja, terutama senior staff yang memiliki gaji pokok sama dengan karyawan baru. Selain itu, beberapa karyawan juga merasa kurang akrab dengan rekan kerja di luar lingkungan kantor

Tabel 1.3
Data Kehadiran Karyawan Divisi Finishing
PT. Dream Wear Jawa Barat

Tahun	Jumlah Karyawan divisi Finishing	Jumlah Hari Kerja/Tahun	Ketidakhadiran			Persentase Kehadiran
			Alfa	Izin/Sakit	Keterlambatan	
2019	127	285	20	24	27	75,1%
2020	120	285	26	29	34	68,8%
2021	123	285	23	27	29	72,3%
2022	126	285	22	23	28	74,4%
2023	128	285	26	29	33	69,1%

Sumber: Data Internal PT. Dream Wear Jawa Barat 2024

Dari table 1.3 di ketahui pada selama kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir yaitu 2019 s/d 2023 menunjukkan fluktuasi kehadiran kerja, Untuk kehadiran karyawan divisi *finishing* PT. Dream wear Jawa Barat di setiap tahunnya pasti ada yang tidak masuk alfa, izin/sakit, maupun datang terlambat, pada tahun 2019 menunjukkan bahwa karyawan yang hadir hanya 75,1%. Mengalami penurunan pada tahun 2020 karyawan yang hadir hanyalah 68,8%. Dan pada tahun 2021 karyawan yang hadir sebanyak 72,3%. Pada tahun 2022 jumlah karyawan yang hadir 74,4%. Dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2023 jumlah karyawan yang hadir 69,1%. Masih kurangnya kehadiran kerja karyawan ini akan mengganggu proses kegiatan kerja dan kinerja karyawan, pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian target perusahaan

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam Rahmadani, dkk (2023:930), “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui, apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Ghozali dalam Kumala, dkk 2024:2849).



- 2) Uji Multikolinearitas
Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji, apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali dalam Kumala, dkk 2024:2849)..
 - 3) Uji Autokorelasi
Menurut Ghozali dalam Erlangga, dkk (2024:165), berpendapat bahwa, “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”.
 - 4) Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui, apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain Ghozali dalam Agrasadya, dkk (2023:1241). Pada penelitian ini, uji Heterokedastisitas akan menggunakan dua metode yaitu, *Glejser Test* dan menggunakan *Grafik Scatter-Plot*
- d. Uji Regresi Linier
Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam situasi di mana suatu variabel bebas dihipotesiskan akan memengaruhi satu variabel terikat (Sekaran dalam Silmi, dkk, 2023:52). Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel bebas, yaitu pelatihan dan motivasi terhadap satu variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.
- e. Analisis Koefisien Korelasi
Analisis koefisien korelasi dimaksud untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono dalam Rosida, dkk (2020:154) korelasi ganda merupakan suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain
- f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Menurut Ghozali dalam Lala, dkk (2024:719), “Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Adapun nilai koefisien determinasinya adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$).
- g. Uji Hipotesis
Menurut Sugiyono dalam Lestari, dkk (2024:30), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X1)

NO	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	P (Sig)	Keterangan
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.	0.601	0,258	0,001	Valid
2	Pekerjaan yang sudah saya lakukan saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya.	0.742	0,258	0,001	Valid
3	Saya merasakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi saya.	0.697	0,258	0,001	Valid
4	Saya merasa puas jika ada pengawasan pekerjaan secara berkala dari pimpinan.	0.711	0,258	0,001	Valid
5	Gaji pokok yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.	0.689	0,258	0,001	Valid
6	Gaji pokok yang diterima sesuai dengan keterampilan dan pengorb anan saya.	0.693	0,258	0,001	Valid
7	Saya merasakan perusahaan sudah adil dalam memberikan up ah karyawan.	0.642	0,258	0,001	Valid
8	Saya merasa puas dengan kebijakan perusahaan terkait kenaikan gaji.	0.668	0,258	0,001	Valid
9	Perusahaan memberikan kesempatan yang adil bagi semua karyawan untuk berkembang dan dipromosikan.	0.856	0,258	0,001	Valid

NO	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	P (Sig)	Keterangan
10	Saya yakin bahwa promosi dalam pekerjaan dilakukan berdasarkan kinerja dan kompetensi.	0.705	0,258	0,001	Valid
11	Saya merasa adanya transparansi dalam proses promosi di perusahaan ini.	0.852	0,258	0,001	Valid
12	Saya merasa memiliki kesempatan yang jelas untuk mendapatkan promosi di perusahaan ini.	0.671	0,258	0,001	Valid
13	Saya merasakan pengawas sudah memberikan arahan dan dukungan yang jelas dalam pekerjaan.	0.647	0,258	0,001	Valid
14	Pengawas sudah memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu meningkatkan kinerja.	0.707	0,258	0,001	Valid
15	Saya merasa pengawas saya memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan saya di tempat kerja.	0.792	0,258	0,001	Valid
16	Saya puas dengan pengawas karena selalu memberikan kesempatan untuk berbicara dan menyampaikan pendapat.	0.660	0,258	0,001	Valid
17	Saya merasa puas dan dihargai jika atasan menganggap saya sebagai rekan kerja.	0.618	0,258	0,001	Valid
18	Saya merasa rekan kerja memberikan masukan yang beresih membangun untuk perbaikan pekerjaan.	0.663	0,258	0,001	Valid

Sumber: Output SPSS 26 (2024).

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, seluruh pernyataan dari variabel kepuasan kerja (X1) diperoleh nilai Rhitung > Rtabel (0,258), dengan demikian maka seluruh item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	P (Sig)	Keterangan
1	Saya memahami dengan jelas tujuan dan sasaran pekerjaan yang harus dicapai	0,557	0,258	0,001	Valid
2	Tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan cukup menantang dan sesuai kemampuan saya untuk berkembang	0,722	0,258	0,001	Valid
3	Pimpinan saya memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan kerja	0,719	0,258	0,001	Valid
4	Saya merasa terinspirasi oleh cara pimpinan mengelola waktu dan pekerjaan	0,726	0,258	0,001	Valid
5	Saya merasa bahwa kebijakan disiplin di tempat kerja sudah diterapkan secara adil kepada semua karyawan	0,705	0,258	0,001	Valid
6	Semua karyawan diperlakukan secara setara dalam hal pemberian sanksi dan penghargaan	0,766	0,258	0,001	Valid
7	Saya merasa bahwa ada pengawasan yang cukup terhadap kinerja saya di tempat kerja	0,720	0,258	0,001	Valid
8	Pengawasan yang melekat membuat saya lebih fokus dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya	0,643	0,258	0,001	Valid
9	Saya merasa bahwa sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin di tempat kerja sudah sesuai dengan tingkat kesalahan	0,584	0,258	0,001	Valid

NO	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	P (Sig)	Keterangan
10	Saya merasa sanksi yang diberikan dapat menjadi pendorong agar saya tetap disiplin dalam bekerja	0,592	0,258	0,001	Valid
11	Sanksi hukuman yang di berikan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada karyawan	0,591	0,258	0,001	Valid
12	Pimpinan di perusahaan ini berikap tegas dalam menegakkan aturan disiplin kerja	0,626	0,258	0,001	Valid
13	Saya merasa bahwa pimpinan sudah memberikan ketegasan dalam mengelola disiplin kerja	0,754	0,258	0,001	Valid
14	Saya merasa bahwa sikap tegas dalam disiplin kerja membuat suasana kerja lebih profesional	0,674	0,258	0,001	Valid
15	Saya merasa hubungan yang harmonis di tempat kerja tetap terjaga meskipun ada aturan disiplin yang ketat	0,483	0,258	0,001	Valid
16	Saya merasakan hubungan yang harmonis antara rekan kerja, atasan dengan bawahan	0,725	0,258	0,001	Valid
17	Hubungan yang baik ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan	0,641	0,258	0,001	Valid
18	Atasan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif untuk meningkatkan produktivitas	0,625	0,258	0,001	Valid

Sumber: Output SPSS 16 (2024).

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, seluruh pernyataan dari variabel disiplin kerja (X₁) diperoleh nilai R_{hitung} > R_{tabel} (0,258), dengan demikian maka seluruh item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (X₃)

NO	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	P (Sig)	Keterangan
1	Saya memahami dengan jelas tujuan dan sasaran pekerjaan yang harus dicapai	0,570	0,258	0,001	Valid
2	Tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan cukup menantang dan sesuai kemampuan saya untuk berkembang	0,558	0,258	0,001	Valid
3	Pimpinan saya memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan kerja	0,508	0,258	0,001	Valid
4	Saya merasa terinspirasi oleh cara pimpinan mengelola waktu dan pekerjaan	0,609	0,258	0,001	Valid
5	Saya merasa bahwa kebijakan disiplin di tempat kerja sudah diterapkan secara adil kepada semua karyawan	0,618	0,258	0,001	Valid
6	Semua karyawan diperlakukan secara setara dalam hal pemberian sanksi dan penghargaan	0,519	0,258	0,001	Valid
7	Saya merasa bahwa ada pengawasan yang cukup terhadap kinerja saya di tempat kerja	0,578	0,258	0,001	Valid
8	Pengawasan yang melekat membuat saya lebih fokus dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya	0,513	0,258	0,001	Valid

NO	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	P (Sig)	Keterangan
9	Saya merasa bahwa sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin di tempat kerja sudah sesuai dengan tingkat kesalahan	0,565	0,258	0,001	Valid
10	Saya merasa sanksi yang diberikan dapat menjadi pendorong agar saya tetap disiplin dalam bekerja	0,339	0,258	0,001	Valid
11	Sanksi hukuman yang di berikan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada karyawan	0,486	0,258	0,001	Valid
12	Pimpinan di perusahaan ini berikap tegas dalam menegakkan aturan disiplin kerja	0,618	0,258	0,001	Valid
13	Saya merasa bahwa pimpinan sudah memberikan ketegasan dalam mengelola disiplin kerja	0,523	0,258	0,001	Valid
14	Saya merasa bahwa sikap tegas dalam disiplin kerja membuat suasana kerja lebih profesional	0,657	0,258	0,001	Valid
15	Saya merasa hubungan yang harmonis di tempat kerja tetap terjaga meskipun ada aturan disiplin yang ketat	0,374	0,258	0,001	Valid
16	Saya merasakan hubungan yang harmonis antara rekan kerja, atasan dengan bawahan	0,379	0,258	0,001	Valid
17	Hubungan yang baik ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan	0,610	0,258	0,001	Valid
18	Atasan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif untuk meningkatkan produktivitas	0,596	0,258	0,001	Valid

Sumber: Output SPSS 16 (2024).



Berdasarkan tabel 4.11 di atas, seluruh pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,2586), dengan demikian maka seluruh item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,938	18

Sumber: Output SPSS 26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1), dinyatakan reliabel. Hal tersebut dibuktikan dengan variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,938 > 0,60

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,958	18

Sumber: Output SPSS 26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2), dinyatakan reliabel. Hal tersebut dibuktikan dengan variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,958 > 0,60

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,966	18

Sumber: Output SPSS 26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2), dinyatakan reliabel. Hal tersebut dibuktikan dengan variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,966 > 0,60

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian Normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang disajikan pada tabel 4.15, diperoleh hasil uji Kolmogorov-Smirnov terhadap variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal yang ditunjukkan dengan nilai *Asymp. Sig.* 0,200 > 0,1. Maka disimpulkan bahwa residual data terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi Normalitas dan penelitian ini dapat dilanjutkan menuju tahap pengujian selanjutnya.



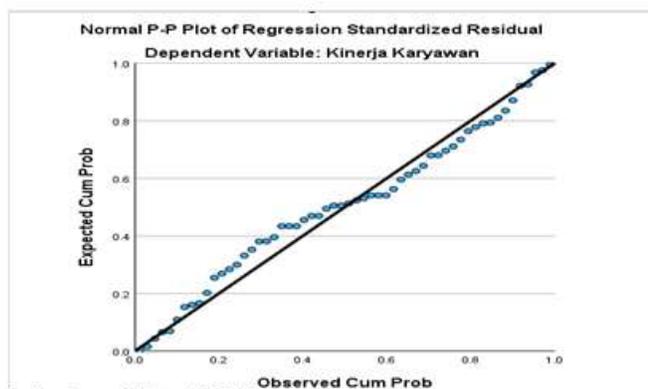
Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	10,49808686
Most Extreme Differences	Absolute	0,093
	Positive	0,066
	Negative	-0,093
Test Statistic		0,093
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-	Sig.	0,260

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,248
		Upper Bound	0,271
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed			

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berikut ini adalah hasil pengujian uji Normalitas menggunakan *software* SPSS 26 dengan metode *grafik P-Plot* sebagai berikut



Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas (Grafik P-Plot)

Berdasarkan pengujian Normalitas yang disajikan pada gambar 4.2, diperoleh hasil uji dengan metode grafik P-Plot terhadap variabel kepuaan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal yang ditunjukkan dengan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Maka disimpulkan bahwa residual data terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan penelitian ini dapat dilanjutkan menuju tahap pengujian selanjutnya



b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32,448	13,704		2,368	0,022		
	Kepuasan Kerja	0,243	0,112	0,242	2,162	0,035	1,000	1,000
	Disiplin Kerja	0,844	0,184	0,514	4,588	0,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan pengujian multikolinearitas yang disajikan pada tabel 4.16, diperoleh hasil uji multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) antara variabel independen yaitu, kepuasan kerja dan disiplin kerja menunjukkan bahwa data tidak terjadi asumsi multikolinearitas yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* sebesar $1,000 > 0.10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,000 < 10$. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi yang digunakan dan penelitian ini dapat dilanjutkan menuju tahap pengujian selanjutnya

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.771 ^a	0,594	0,579	8,154	1,889

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

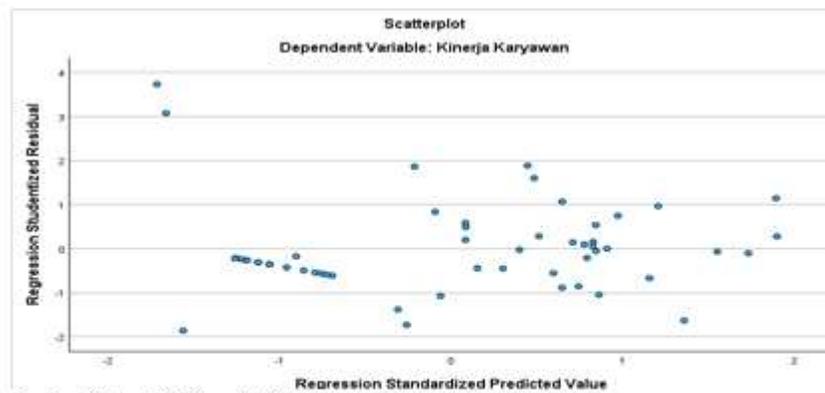
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan pengujian autokorelasi yang disajikan pada tabel 4.18, diperoleh hasil uji autokorelasi dengan melihat nilai Durbin-Watson sebesar 1,889. Kemudian dilanjutkan dengan melihat kembali tabel 4.17 interpretasi uji *Durbin-Watson* sebelumnya, menunjukkan bahwa data tidak terjadi asumsi autokorelasi yang ditunjukkan dengan nilai *Durbin-Watson* berada pada interval $1,550-1,889-2,460$ atau yang artinya tidak terjadi masalah autokorelasi pada model regresi. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dan penelitian ini dapat dilanjutkan menuju tahap pengujian selanjutnya

d. Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil pengujian uji heterokedastisitas menggunakan *software* SPSS 26 dengan metode *Grafik Scatter-Plot* sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatter-Plot)

Berdasarkan pengujian heterokedastisitas yang disajikan pada gambar IV.3, diperoleh hasil uji dengan metode grafik *Scatter-Plot* terhadap variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa data tidak membentuk suatu pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan penelitian ini dapat dilanjutkan menuju tahap pengujian selanjutnya

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16,056	5,576		2,880	0,006
	Kepuasan Kerja	-0,077	0,046	-0,224	-1,673	0,100
	Disiplin Kerja	-0,084	0,087	-0,128	-0,957	0,343

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan pengujian heterokedastisitas yang disajikan pada tabel 4.19, diperoleh hasil uji dengan metode Uji Glejser terhadap variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kedua variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heterokedastisitas pada model regresi. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan penelitian ini dapat dilanjutkan menuju tahap pengujian selanjutnya

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Berikut ini adalah hasil pengujian uji regresi linier sederhana menggunakan *software* SPSS 26 dengan sebagai berikut:



Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	32,448	13,704		2,368	0,022
	Kepuasan Kerja	0,243	0,112	0,242	2,162	0,035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dilihat perhitungan regresi linier sederhana, sehingga dapat disusun persamaan sebagai berikut: $Y = 32,448 + 0,243 X_1$ dari persamaan tersebut diketahui bahwa:

- a. 1. Nilai konstanta sebesar 32,448 artinya jika variabel kepuasan kerja (X_1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 32,448 point.
- b. 2. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,243 artinya jika variabel kepuasan kerja (X_1) meningkat 1 (satu) satuan. Maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,243 point.

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	32,448	13,704		2,368	0,022
	Disiplin Kerja	0,844	0,184	0,514	4,588	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dilihat perhitungan regresi linier sederhana, sehingga dapat disusun persamaan sebagai berikut: $Y = 32,448 + 0,844 X_2$ dari persamaan tersebut diketahui bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 32,448 artinya jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 32,448 point.
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,844 artinya jika variabel disiplin kerja (X_2) meningkat 1 (satu) satuan. Maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,844 point..



Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	32,448	13,704			2,368	0,022		
	Kepuasan Kerja	0,243	0,112	0,242		2,162	0,035	1,000	1,000
	Disiplin Kerja	0,844	0,184	0,514		4,588	0,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS* versi 26 (2024).

Dari persamaan di atas maka dapat ditarik penjelasannya dengan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 32,448 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 32,448 point.
- Nilai kepuasan kerja (X1) sebesar 0,243 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan satu unit pada variabel kepuasan (X1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,243 point.
- Nilai disiplin kerja (X2) sebesar 0,844 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X1), maka setiap perubahan satu unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,844 point

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.276 [*]
	Sig. (2-tailed)		0,039
	N	56	56

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.276 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	0,039	
	N	56	56

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: *Output SPSS* versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,276 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 – 0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah.



Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.225 [*]
	Sig. (2-tailed)		0,096
	N	56	56
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.225 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	0,096	
	N	56	56

Correlations		
	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,225 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 – 0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	0,594	0,579	8,154
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja				

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,771 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.28
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	0,496	0,486	9,004
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,496 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan dengan nilai *R-Square* sebesar 49,6% sedangkan sisanya 50,4% dipengaruhi faktor lain.



Tabel 4.29
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.189 ^a	0,036	0,018	12,452

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,036 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh sangat rendah terhadap kinerja karyawan dengan nilai *R-Square* sebesar 3,58% sedangkan sisanya 96,4% dipengaruhi faktor lain

Tabel 4.30
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	0,594	0,579	8,154

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

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,594 maka dapat disimpulkan bahwa variable kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan dengan nilai *R-Square* sebesar 59,4% sedangkan sisanya 40,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini

6. Uji hipotesis

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis (*t-Test*)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	32,448		
	Kepuasan Kerja	0,243	0,112	0,242	2,162	0,035

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
			Disiplin Kerja	0,844		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang ditampilkan pada tabel 4.31 diatas, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:



- a. Nilai thitung $2,162 > 2,005$ ttabel. Hasil tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. $0,035 < 0,050$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi *finishing* pada PT. Dream Wear Jawa Barat.
- b. Nilai thitung $4,588 > 2,005$ ttabel. Hasil tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. $0,000 < 0,050$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi *finishing* pada PT. Dream Wear Jawa Barat.

Tabel 4.32
Hasil Uji Hipotesis (F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2942,651	2	1471,325	13,585	,001 ^b
	Residual	5740,206	53	108,306		

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Total	8682,857	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan yang ditampilkan pada tabel 4.32 diatas, diperoleh kesimpulan bahwa nilai $F_{hitung} 13,585 > 5,03 F_{tabel}$. Hasil tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. $0,001 < 0,050$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi *finishing* pada PT. Dream Wear Jawa Barat

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi *finishing* pada PT. Dream Wear Jawa Barat yang dilakukan peneliti pada bab sebelumnya maka peneliti mengambil kesimpulan dengan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,276 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 – 0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,496 atau sebesar 49,6% sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 2,162 > 2,005 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terjadi pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi *finishing* pada PT. Dream Wear Jawa Barat. Dimana nilai rata-rata dari keseluruhan indikator yang ada pada kepuasan kerja sebesar 3,82 dimana termasuk pada interval 3,40 – 4,19 dengan kategori puas.
2. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,225 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 – 0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,036 atau sebesar 3,58% sedangkan



sisanya sebesar 96,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 4,588 > 2,005 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0_2 ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terjadi pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi *finishing* pada PT. Dream Wear Jawa Barat. Dimana nilai rata-rata dari keseluruhan indikator yang ada pada disiplin kerja sebesar 3,77 dimana termasuk pada interval 3,40 – 4,19 dengan kategori baik.

3. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,723 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,594 atau sebesar 59,4% sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} 13,585 > 5,03 F_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0_3 ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terjadi pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi *finishing* pada PT. Dream Wear Jawa Barat. Dimana nilai rata-rata dari keseluruhan indikator yang ada pada kinerja karyawan sebesar 4,15 dimana termasuk pada interval 3,40 – 4,19 dengan kategori baik

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang*. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 2(1), 194-207.
- Achiriani, M. P. A., & Hasbi, I. (2021). *Pengaruh Performance Expectancy, Effort Expectancy, Social Influence, Perceived Risk, Perceived Cost Terhadap Behavioral Intention Pada Pengguna Dompot Digital Dana Di Indonesia*. eProceedings of Management, 8(1).
- Agrasadya, A., Dianti, A. R., & Sunarto, A. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perkebunan Nusantara Viii Bogor*. Journal of Research and Publication Innovation, 1(4), 1237-1247.
- Aisyah, N. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*.
- Al Kafi, A., & Sudarso, A. P. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan*. WANARGI: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 1(2), 149-163.
- Arifianto, C. F. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT DOM Pizza Indonesia Area Tangerang Raya*. KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(4), 97.
- Atmanegara, A. S., & Wulandari, A. (2022). *Analisis Kepuasan Nasabah Terhadap Layanan Mobile Banking Di PT. Bank SUMUT KCP Marendal (Studi Kasus Terhadap Nasabah PT. Bank SUMUT KCP Marendal Di Kota Medan Tahun 2022)*. eProceedings of Applied Science, 8(5).
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah*. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 4(1), 1-10.
- Birowo, A. M., & Ahsani, R. F. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Tahu Sari Klaten*. PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2(1), 460-471.
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada*



- Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar*. Emas, 3(6), 139-151.
- Dimiyati, L., & Maryadi, Y. (2024). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Di Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam*. Ekonomia, 14(1), 43-55.
- Elvierayani, R. R., & Choiroh, F. (2020). *Pengaruh Green Product dan Green Price Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Produk Tupperware (Studi Kasus Pada Mahasiswa Manajemen FE UNISLA)*. Mandalika Mathematics and Educations Journal, 2(1), 67-75.
- Erlangga, H., Setiawati, T., Riani, D., Riadi, F., & Hindarsah, I. (2024). *Menciptakan Keputusan Pembelian Yang Dipengaruhi Harga Dan Promosi Pada Razz Food Pelaku UMKM Aneka Bumbu Ayam Di Bandung*. Jurnal Tadbir Peradaban, 4(1), 160-173.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia*. Ikraith-Ekonomika, 5(1), 20-30.
- Febriyani, M. D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoprof D'penyetz Sejati Di Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen)*. JIM UPB Vol 8 No.2 2020.
- Fitriawati, P., & Akbar, I. R. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gracia Deo Tangerang Selatan*. Journal of Research and Publication Innovation, 1(3), 894-903.
- Guntari, S. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Cinta Sehat 24*. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10(3), 1596-1602.
- Husain, B. A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*. Jurnal Disrupsi Bisnis, 1(1), 1-15.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). *Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo*. Jurnal Arastirma, 1(2), 316-325.
- Isabella, A. A. (2024). *Optimalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Pariwisata Desa Way Tebing Cempa Kabupaten Lampung Selatan*. Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi dan Perubahan, 4(4).
- Kaltsum, N. R. D., Husniati, R., & Fadlilah, A. M. (2021, August). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian*. In Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar) (Vol. 2, pp. 781-791).
- Kartini, K., Sinurat, A., & Napitu, U. (2023). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di SDN 091561 Afd. A Pagar Jawa*. Journal on Education, 5(4), 14235-14240.
- Komala, P., & Komala, L. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Berkah Aulia Nusantara Bogor Tahun 2018, 2021, 2022*. Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 7(8), 11-20.
- Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2022). *Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS), 8(1), 91-101.
- Komariyah, L., Amon, L., Wardhana, A., Priyandono, L., Poernomo, S. A., Januar, S., ... & Hadiyanti, D. (2021). *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Kumala, A. N., & Saputro, A. H. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wonti Indonesia*. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10(4), 2846-2855.



- Kumala, A. N., & Saputro, A. H. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wonti Indonesia*. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10(4), 2846-2855.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022, February). *Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior*. In PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika (Vol. 5, pp. 740-751).
- Kusumadewi, N. S. (2023). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Madiun*. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 6(2), 1772-1783.
- Laila, N., Paulina, J., & Asbullah, M. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta*. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 2(4), 206-219.
- Laili, W., & Anshori, M. I. (2024). *Leadership and Management Style pada PT PAL Indonesia: Studi Literatur Review*. Journal of Management and Creative Business, 2(2), 161-178.
- Lala, R., Dotulong, L. O., & Poluan, J. G. (2024). *Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Pegawai Di UPTD Samsat Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 12(03), 714-724.
- Lestari, T., & Azis, A. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusa Akusara Megasindo Di Kabupaten Tangerang*. Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 4(6), 24-34.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat*. Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, 2(1), 17-26.
- Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V. (2024). *Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jurnal Mirai Management, 9(1), 849-859.
- Mayasari, N., Batubara, M. M., & Kurniawan, R. (2020). *Pengaruh Luas Lahan, Jarak Tanam Dan Teknologi Alsintan Pada Sistem Tanam Jajar Legowo Terhadap Produksi Padi Sawah Lebak Di Kelurahan Serasan Jaya Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin*. Societa: Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis, 8(1), 34-40.
- Miswan, M., Austriana, S., & Sukaesih, U. (2022). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Virtual Experience Terhadap Kepuasan Pengunjung Museum Penerangan Di Tmii Jakarta*. Jurnal Industri Pariwisata, 4(2), 161-177.
- Nawarcono, W., Palupi, R., & Ekowati, D. (2023). *Analisis Dampak Keberadaan Pasar Modern: Studi Kasus Pedagang Pasar Pawirotan Yogyakarta*. Kajian Ekonomi dan Bisnis, 18(1), 73-83.
- Noor, S., Anjasmari, N. M. M., & Husaini, M. (2024). *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong*. Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia, 1(3), 345-354.
- Nugraha, R., & Faddila, S. P. (2023). *Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Anugrah Firdaus*. Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(5).
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Putra, M. R. M., Albant, M. A. K., Sari, L. N., & Sanjaya, V. F. (2020). *Pengaruh Promosi, Fashion Involvement, Dan Shopping Life Style, Dan Impulse Buying Di E-Commerce Shopee*. Revenue: Jurnal Ekonomi Pembangunan dan Ekonomi Islam, 3(02), 21-29.
- Rahmadani, A. (2021). *Pengaruh pajak restoran dan pajak hotel terhadap pendapatan asli daerah kota Padangsidempuan periode 2018-2020*. Jurnal Akuntansi, 14(02), 71-85.



- Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan*. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(3), 926-936.
- Ramadhan, A. S., & Fitriansyah, F. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)*. Borneo Studies and Research, 4(1), 94-103.
- Ramayanti, V. P., Susanti, E. N., Zamora, R., Ramadhan, D. A., & Purwaningrum, A. H. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Baruna Cakrawala Group Di Batam*. EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi, 10(2), 133-143.
- Respati, R. (2016). *Kajian Pererapan Keselamatan dan Lingkungan Kerja pada Proyek Konstruksi Gedung di Palangka Raya*. Media Ilmiah Teknik Sipil, 4(2), 142-155.
- Rosida, R., & Haryanti, I. (2020). *Pengaruh promosi online dan persepsi harga terhadap keputusan pembelian (studi kasus pada nithalian collection bima)*. Journal of Business and Economics Research (JBE), 1(2), 150-160.
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado*. Productivity, 3(4), 378-383.
- Sagita, D. A. (2021). *Peran Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Global Samudra Borneo Kota Banjarmasin (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB)*. Jurnal 1Manajemen, 61201
- Santi, S., & Isyanto, P. (2023). *Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Pegawai Pojok Kafe & Resto*. Jurnal Economina, 2(7), 1564-1573.
- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022*. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(7), 5490-5500.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Silmi, A., & Kurniawan, D. (2023). *Analisis Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pekerja di Bagian Laboratorium Air PT Unilab Perdana Jakarta Selatan*. Jurnal TechLINK, 7(01), 49-56.
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka*. Jurnal Manajemen, 6(2), 25-36.
- Sularmi, L., Angraini, N., & Andriani, J. (2022). *Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat*. Scientia Sacra: Jurnal Sains, Teknologi dan Masyarakat, 2(1), 81-88.
- Sularmi, L., Veritia, V., & Hayati, F. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Griya Sukses Bersama Tangerang Selatan*. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business, 6(3), 639-646.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia*. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 5(1), 85-95.
- Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta*. Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation, 5(1), 79-90.
- Sutrisno, Edy, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Jakarta: Penerbit Pustaka Pelajar*.



- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Syamsuddin (2017). *Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jurnal Idaarah, Vol. I, No. 1, Juni 2017.
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Soeka Buana Bekasi*. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 880-887.
- Wangai, R. F. W., Echdar, S., & Nanda, G. D. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Modal Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari*. *Journal of Management and Business Accounting*, 1(2), 137-149.
- Wiranata, Y. S., & Arief, M. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bina Karya Sejati Jakarta Timur*. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 3(11), 100-110.
- Wulandari, R., Puji, K., & Suwarni, E. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Trijaya Tirta Dharma (Great Air Minum Dalam Kemasan Cabang Bandar Lampung)*. *Serat Acitya*, 12(1), 118-132.
- Yuzarni, R., Deltu, S. N., & Anugrah, A. (2022). *Kajian Literatur: Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan*. *Journal of Food and Culinary*, 39-48.