


Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik

Muhammad Hikamush Shofi^{1*}, Umar Burhan², Adiba Fuad Syamlan³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik, Indonesia

E-mail: muhammadhikamushshofi@gmail.com

*Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1800>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 04 July 2025

Revised: 10 July 2025

Accepted: 18 July 2025

Kata Kunci

Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Keywords

Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance.



ABSTRACT

Kajian ini memiliki sasaran untuk menelaah besaran dampak yang ditimbulkan oleh kedisiplinan dan kepuasan kerja mempengaruhi performa karyawan pada Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik. Metode penelitian ini menerapkan metode pendekatan kuantitatif. Proses akuisisi data untuk kajian ini dilaksanakan dengan metode distribusi kuesioner kepada 111 orang Karyawan Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik. Studi ini mengaplikasikan metodologi kuantitatif yang memanfaatkan analisis regresi linier berganda. Partisipan dalam riset ini berjumlah 111 orang, dengan proses perolehan data yang memanfaatkan instrumen angket. Pengujian data dieksekusi melalui penerapan serangkaian tes asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, serta linearitas, dengan bantuan piranti lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25.0. Temuan dari analisis mengindikasikan bahwa secara bersamaan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi positif serta signifikan pada Performa Karyawan di Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik. Lebih lanjut, pengujian secara individual menemukan bahwa Disiplin Kerja mempunyai dampak yang positif juga signifikan terhadap Performa Karyawan. Variabel Kepuasan Kerja juga terbukti memberikan pengaruh konstruktif dan nyata atas Performa Karyawan. Maka karena itu, implikasi dari temuan riset ini adalah sebuah rekomendasi bagi pihak manajemen perusahaan untuk senantiasa mengoptimalkan Disiplin Kerja serta Kepuasan Kerja demi mendukung elevasi Performa Karyawan pada Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik.

This study aims to examine the magnitude of the impact that discipline and job satisfaction have on employee performance in the Rotto Cast Department of PT. Langgeng Buana Jaya Gresik. This research adopts a quantitative approach. Data collection for this study was carried out by distributing questionnaires to 111 employees of the Rotto Cast Department at PT. Langgeng Buana Jaya Gresik. The study applies a quantitative methodology using multiple linear regression analysis. The participants in this research totaled 111 individuals, with data obtained through a questionnaire instrument. Data testing was conducted through a series of classical assumption tests, including tests for normality, multicollinearity, heteroscedasticity, autocorrelation, and linearity, with the assistance of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 25.0 software. The findings from the analysis indicate that, simultaneously, Work Discipline and Job Satisfaction make a positive and significant contribution to Employee Performance in the Rotto Cast Department at PT. Langgeng Buana Jaya Gresik. Furthermore, individual testing revealed that Work Discipline has a positive and significant impact on Employee Performance. The Job Satisfaction variable also proved to have a constructive and significant influence on Employee Performance. Therefore, the implication of these research findings is a recommendation for the company's management to continuously optimize Work Discipline and Job Satisfaction to support the improvement of Employee Performance in the Rotto Cast Department of PT. Langgeng Buana Jaya Gresik.



access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

How to Cite: Muhammad Hikamush Shofi, et al (2025). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik 4(1), 1688-1696 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1800>

PENDAHULUAN

SDM yang juga dikatakan dengan Sumber daya manusia mengandung peran yang krusial di dalam menunjang sebuah entitas karena menjadi kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan yang optimal dipengaruhi oleh pengelolaan SDM yang tepat. Seperti yang dikemukakan oleh Sanjaya & Febrian (2024), salah satu keunggulan kompetitif sebuah perusahaan dapat dilihat pada bagaimana manajemen pengelolaan sumber daya manusia.

Performa individu i dalam sebuah entitas, terutama sumber daya insani, menjadi salah satu komponen vital yang menjadi penentu kesuksesan entitas tersebut dalam merealisasikan sasarannya. Pada zaman kerja kontemporer saat ini, seluruh institusi, baik yang beroperasi di ranah pemerintah maupun korporat, dihadapkan dengan tantangan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi kenyamanan karyawan agar tetap termotivasi dan produktif (P. Aulia & Tsuraya, 2023).

Departemen Rotto Cast PT Langgeng Buana Jaya Gresik dihadapkan pada beragam problematika dan kendala dalam hal manajemen talenta, yang mencakup rendahnya tingkat kepatuhan terhadap peraturan serta kenyamanan lingkungan kerja yang belum optimal. Target produksi yang tinggi sering menyebabkan rendahnya kepatuhan terhadap aturan mencerminkan disiplin yang kurang, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman turut memengaruhi kepuasan kerja. Keluhan terkait beban kerja, absensi, keterlambatan, dan ketidaknyamanan lingkungan menjadi indikator penting yang perlu dianalisis.

Suatu organisasi sering kali mengesampingkan elemen-elemen lainnya yang turut memberikan kontribusi pada level Kepuasan Kerja para pekerja, seperti kedisiplin kerja, yang seharusnya menjadi prioritas untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. kedisiplinan mengacu pada pengakuan dan kesiapan antar individu untuk mematuhi peraturan dan standar sosial yang relevan (Hasibuan, 2019).

Tenaga kerja yang memiliki level Kepuasan Kerja yang minim atau bahkan belum pernah merasakan pencapaian kepuasan serta mungkin menunjukkan sikap atau perilaku negatif, seperti kemalasan, dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan mengerahkan segala upaya dan kemampuannya untuk menyelesaikan tugasnya, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya (Budi et al., 2022).

Isu yang masih kerap ditemui pada lingkungan Perusahaan yaitu masih rendahnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan di Departemen Rotto Cast PT Langgeng Buana Jaya Gresik, sering kali didapati karyawan hadir melebihi batas waktu yang ditentukan atau berhalangan masuk tanpa justifikasi yang dapat dipertanggungjawabkan. Disiplin kerja juga menjamin karyawan bekerja sesuai aturan, prosedur, serta tolok ukur yang sudah diberlakukan oleh manajemen. Personel yang menunjukkan tingkat Disiplin Kerja yang tinggi cenderung memiliki reliabilitas lebih dalam upaya merealisasikan target, sebaliknya kurangnya disiplin dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Masalah berikutnya yang turut mempengaruhi kinerja karyawan di Departemen Rotto Cast PT Langgeng Buana Jaya Gresik adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti suhu ruangan yang terlalu panas, kebisingan mesin, atau ventilasi yang kurang, dapat mengurangi kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja menjadi indikator penting dan sangat berkaitan dengan kenyamanan dalam menunjang profesionalitas karyawan dalam bekerja, yang kemudian berimplikasi pada tingkat kesetiaan dan dorongan internal mereka. Dengan demikian, Kepuasan Kerja menjelma menjadi motivasional yang menentukan bagaimana karyawan merasa dihargai, puas dengan pekerjaannya, dan berkomitmen pada organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja berkaitan dengan hasil yang diraih dari segi mutu maupun jumlah oleh tenaga kerja saat menjalankan amanah dan kewajibannya selaras dengan instruksi, sehingga memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. Keberhasilan mencerminkan dampak dari seberapa efektif serta kegigihan seorang pegawai dalam menunaikan amanah yang telah dilimpahkan kepadanya (Alfiyan & Guswinta, 2023:656).

Disiplin Kerja

Disiplin bersifat menyatukan dan mengikat, yang mengharuskan karyawan mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang digariskan demi merealisasikan sasaran organisasional (Vinando & Saputra, 2022). Disiplin kerja berkaitan dengan pola pikir atau tekad seorang karyawan untuk menaati dan mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Penyesuaian setiap karyawan pada kewajibannya akan membentuk sumber daya manusia yang teratur dan fokus (Uswatun Chassanah, 2023:34).

Disiplin Kerja berhubungan erat dengan mentalitas serta tindak-tanduk yang ditunjukkan melalui kepatuhan dan kesesuaian terhadap peraturan, tata cara, dan tolok ukur yang diberlakukan di lingkungan profesional. Atmosfer kerja yang unggul dan berdaya guna sangat ditentukan oleh kedisiplinan di lokasi kerja. Relasi resiprokal yang harmonis di antara kedua belah pihak menjadi kunci untuk mewujudkan Disiplin Kerja (Huzaimah & Wildan, 2023:81).

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja bisa diartikan sebagai suatu pandangan afirmatif atau perasaan gembira yang dirasakan oleh seseorang terkait dengan profesi yang dijalankannya. Kepuasan kerja dapat muncul ketika seorang pekerja menganggap perannya memiliki sifat positif dan sejalan dengan aspirasi, keinginan, dan nilai-nilainya (Hairunnisa & Ali, 2023:2026). Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan bahagia yang dialami individu dalam perannya, serta rasa nyaman terhadap tugas yang dilakukannya. Emosi positif tersebut dapat berupa kebahagiaan, kepuasan, kebanggaan, serta sensasi pemenuhan diri saat menunaikan amanah dan kewajiban. Seiring berjalannya waktu, Kepuasan Kerja pun mampu memberi dampak konstruktif bagi kondisi kejiwaan seseorang, dengan mengangkat martabat diri dan menunjang kemaslahatan emosi (Suryawan & Salsabila, 2022:2).

METODE

Lokasi dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Departemen Rotto Cast PT. Langgeng buana Jaya Gresik, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif opini sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019:17) bagian dari suatu metode penelitian yang berlandaskan pada paradigma dengan filsafat positivis, dengan menitikberatkan pada pemanfaatan bukti-bukti lapangan serta pendekatan saintifik yang kuantitatif secara faktual. Riset kuantitatif ini memiliki sasaran guna mengkaji faktor-faktor yang terkoneksi dengan gejala yang diobservasi dan melakukan verifikasi terhadap proposisi atau dugaan awal yang telah disusun sebelumnya dengan pengolahan komputer dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 25.0.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah sekumpulan semua item atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang dapat dievaluasi untuk tujuan tertentu oleh seorang peneliti. Populasi bisa meliputi perorangan, gugus, ataupun unit di dalam sebuah area yang telah ditetapkan oleh seorang pengkaji. Penentuan populasi yang akan diteliti sangat penting bagi peneliti supaya bisa mendapatkan cuplikan yang mewakili serta merumuskan konklusi yang sah berdasarkan temuan tersebut (Sugiyono, 2019:127). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sejumlah 111 orang.

Metode pengambilan sampel yang diaplikasikan pada kajian ini ialah dengan memanfaatkan metode sampling jenuh. Pada metode sampling jenuh sebagaimana yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019:128) yaitu teknik sampling dimana setiap individu di dalam keseluruhan populasi dialihfungsikan sebagai sampel. Teknik sampling jenuh dikenal pula sebagai metode sensus. Apabila jumlah sampel bersifat terbatas atau ketika hendak memberlakukan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat rendah, maka penerapan metode sampling jenuh atau sensus menjadi pilihan yang relevan.

Indikator Variabel Penelitian

Dalam Penelitian ini peneliti akan menggunakan 2 variabel yaitu :

Tabel 1. Indikator Variabel Penelitian

| No. | Variabel | Indikator | Skala Pengukuran |
|-----|----------------------------------|---|------------------|
| 1. | Disiplin Kerja (X ₁) | 1. Ketaatan terhadap regulasi 2. Efisiensi dalam pelaksanaan tugas 3. Implementasi langkah perbaikan 4. Ketepatan waktu presensi | Likert |

| | | | |
|----|----------------------------------|---|--------|
| | | 5. Penyelesaian tugas sesuai tenggat Yughi (2022:642) | |
| 2. | Kepuasan Kerja (X ₂) | 1. Tugas yang memberikan tantangan intelektual 2. Lingkungan kerja yang suportif 3. Remunerasi atau imbalan yang layak 4. Kecocokan karakter personal dengan tuntutan pekerjaan 5. Kolega yang kooperatif Pramaiesela & Wahyuati,(2022:7) | Likert |
| 3. | Kinerja Karyawan (Y) | 1. Mutu hasil kerja 2. Jumlah output pekerjaan 3. Akurasi penyelesaian waktu 4. Tingkat kehadiran 5. Kapasitas berkolaborasi Wulandari & Wasiman (2020:132) | Likert |

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti melakukan beberapa tahap dalam mengumpulkan data agar data yang diperoleh terlampir dengan jelas dan lengkap. Untuk memperoleh data yang akurat penelitian ini menggunakan dua macam data yaitu data primer yakni kuisioner dan data sekunder.

Uji Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = n-2, di mana n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka isu atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali & Ratmono, 2018:75).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:170) reliabilitas merupakan tingkat konsistensi data dalam interval waktu tertentu. Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan sejauh mana hasil pengukuran dipertahankan konsisten ketika beberapa pengukuran memiliki gejala yang sama.

3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Dalam analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) (Sugiyono, 2019:213).

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Sunyoto, 2016:255) uji normalitas adalah untuk mengkaji data variabel X dan data variabel Y pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal dan berdistribusi tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama maka disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut tidak heteroskedastisitas (Maulidi, 2016:271).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki sasaran untuk mendeteksi keberadaan hubungan di antara sesama faktor bebas (independen) dalam sebuah model regresi. Suatu model regresi yang ideal semestinya tidak menunjukkan adanya korelasi antar faktor-faktor independen di dalamnya (Ghozali & Ratmono, 2018:88).

d. Uji Autokorelasi

Singgih Gempur (2005:218) mengemukakan uji autokorelasi dapat dilakukan dengan cara uji Durbin Watson (DW test).

- e. Uji Linieritas
Menurut Ghozali (2018:167) uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik.
5. Uji Hipotesis
 - a. Uji t
Dari pandangan Santoso (2006:35) pemeriksaan t pada satu populasi akan menguji apakah rata-rata populasi sama dengan suatu harga tertentu. Sedangkan uji t dua sampel akan menguji apakah rata-rata dua populasi sama ataukah berbeda secara nyata.
 - b. Uji F
Uji F (*goodness of fit*) digunakan untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian ini mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak (Suliyanto, 2011:267).
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Koefisien determinasi (*R Square*) di dapatkan dari hasil regresi linear berganda yang menunjukkan seberapa besar suatu variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Semakin besar angka *Adjusted R Square* yang disesuaikan, maka akan semakin unggul model yang diaplikasikan dalam menerangkan keterkaitan antara faktor bebas dengan faktor dependen. Makin minimumnya angka *Adjusted R Square* yang disesuaikan, maka semakin lemah model yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat (Wahyono, 2005:311).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil analisis SPSS untuk uji validitas instrumen kuesioner pada variabel Disiplin Kerja 10 item, variabel Kepuasan Kerja 10 item, dan variabel kinerja karyawan sebanyak 10 item. Dan dari hasil pengolahan SPSS seluruh item pernyataan adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r table. Dan item-item pernyataan tersebut dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil dari uji statistik *Cronbach Alpha* (α) akan menentukan instrumen yang digunakan dalam penelitian reliabel digunakan atau tidak. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60. Setelah dilakukan uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja nilai *Cronbach Alpha* 0,881, variabel Kepuasan Kerja nilai *Cronbach Alpha* 0,870, dan variabel kinerja karyawan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,860. Maka semua variabel tersebut dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak untuk digunakan.

Uji Normalitas

Uji Normalitas, yang sering disebut dengan pemeriksaan Sampel Kolmogorov–Smirnov, menguji apakah distribusi populasi selaras dengan distribusi teoritis, seperti normal, Poisson, atau seragam. Tujuannya adalah untuk memahami apakah distribusi normal menggambarkan variabel dependen (terikat) dan independent (tidak terikat) dalam model regresi. Ketika taraf signifikansi bernilai lebih minimum daripada 0,05, demikian pula sebaliknya.

Temuan dari analisis data memperlihatkan bahwa besaran angka Asymptotic Significance (2-Tailed) mencapai 0,200. Angka Sig, itu, yakni 0,200 > 0,05, mengisyaratkan bahwasanya model regresi yang dimanfaatkan dalam riset ini mengandung sebaran data yang normal mengenai faktor dependen (terikat) maupun independen (bebas). Maka sebab itu, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya distribusi data sampel ialah normal lantaran tingkat Sig,nya melebihi 0,05 (Safitri, A.N. 2022)

Uji Heteroskedastisitas

Mengacu pada grafik scatterplot yang tersaji di Ilustrasi 4.2, tampak bahwasanya sebaran titik data tidak menciptakan suatu pola spesifik; titik-titik data itu tersebar secara acak serta tidak memperlihatkan adanya bentuk gelombang yang teratur. Sebaran titik-titik ini berada di bagian atas dan bawah dari angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, bisa ditarik inferensi bahwasanya model regresi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Temuan pengujian multikolinearitas pada Tabel 4.10 memperlihatkan hasil pengolahan data bahwa kedua faktor independen, yakni Disiplin Kerja sebagai faktor X1 dan Kepuasan Kerja yang berperan sebagai X2, ialah $1,032 < 0,10$ dan nilai toleransinya $0,969 > 0,1$ yang berarti tidak terdapat multikolinearitas pada data tersebut.

Uji Autokorelasi

Hasil pengolahan data menyatakan nilai DW 1,868 jika diperbandingkan dengan nilai tabel DW pada signifikansi 5%, dengan ukuran sampel 111 (n) serta 2 variabel bebas ($k = 2$). Besaran DW mengenai tabulasi DW yaitu $dU = 1,7273$, sebab hasil DW sebesar 1,868 melebihi batas atas (dU) yaitu 1,7273 dan lebih kecil dari $4 - 1,7273 = 2,2727$ ($4 - dU$), yang menunjukkan bahwa angka dari DW terletak di antara dU serta $4-dU$. Kondisi ini mengindikasikan ketiadaan masalah autokorelasi pada model regresi yang diaplikasikan.

Uji Linieritas

Merujuk pada tabulasi itu, didapati bahwasanya besaran Sig. pada *Deviation from Linearity* melampaui 0,05 untuk seluruh faktor yang diuji yakni Disiplin Kerja 0,163 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,360 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki hubungan yang linear.

Analisis Regresi Berganda

Hasil dari proses yang memanfaatkan SPSS untuk perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,542 + 0,673X1 + 0,196X2 + e$$

Penjabaran dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) yang tercatat sejumlah 4,542 mengisyaratkan bahwasanya Performa Karyawan akan berada pada level 4,542 apabila faktor Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dianggap tidak ada atau bernilai nol.
2. Disiplin Kerja sebagai faktor X1 menunjukkan angka koefisien 0,673; ini bermakna bahwasanya tiap peningkatan satu unit pada faktor itu akan mendorong kenaikan Performa Karyawan sejumlah 0,673, dengan asumsi faktor lainnya konstan.
3. Kepuasan Kerja yang berperan sebagai faktor X2 tercatat mengandung koefisien sebanyak 0,061, yang mengartikan bahwasanya pada tiap penambahan satu satuan pada faktor ini, akan terjadi peningkatan pada Performa Karyawan sebanyak 0,061, dengan anggapan bahwa faktor lain tidak berubah.

Uji t

Berdasarkan temuan tes-t, faktor Disiplin Kerja atau disebut dengan faktor X1 memperlihatkan besaran t-hitung 9,132 dengan taraf sig. 0,000 yang lebih minimum dari 0,05, hal ini menegaskan bahwa faktor itu secara parsial memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Performa Karyawan. Sementara itu, Kepuasan Kerja yang berperan sebagai faktor X2 meraih t-hitung 3,449 dengan Sig. $0,001 < 0,05$, yang bermakna faktor ini juga mengandung kontribusi parsial yang positif dan signifikan bagi Performa Karyawan.

Uji F

Data yang diolah menghasilkan nilai F sebesar 47,959 dan tingkat signifikansi (*alfa*) 0,000 bernilai di bawah 0,05, yang menyebabkan asumsi H_0 mengalami penolakan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kedua faktor tersebut secara nyata berkontribusi dalam meningkatkan Performa Karyawan di dalam organisasi. Temuan ini sesuai konsep motivasi dan kinerja, yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seperti disiplin dan kepuasan secara langsung mempengaruhi hasil kinerja individu.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, koefisien korelasi (R) sebesar 0,688, atau 68% yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. dan nilai adjust R square sebesar 0,463 menunjukkan bahwa 46,3% variasi variabel kinerja karyawan (Y) bisa diuraikan variabel disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), dan sisanya 53,7% terpengaruh oleh variabel diluar model.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari temuan riset tersebut, konklusi yang dapat ditarik adalah bahwa faktor Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan memberikan kontribusi konstruktif serta substansial terhadap Performa Karyawan di Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik. Temuan ini konsisten dengan kajian sebelumnya yang diinisiasi oleh (Aulia & Trianasari, 2021) dengan tajuk "Pengaruh Disiplin

Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina” memberikan isyarat bahwa faktor Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan membawa dampak yang berarti bagi Performa Karyawan.

Dampak Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan

Temuan riset memperlihatkan skor t-hitung mencapai 9,132 dengan level Sig. 0,000, angka yang lebih minimum daripada 0,05. Output ini mengonfirmasi bahwasanya faktor Disiplin Kerja secara individual memberikan dampak yang konstruktif serta nyata terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik.

Dampak Faktor Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan

Temuan riset memperlihatkan skor t-hitung sebanyak 3,449 dengan level Sig. 0,001, angka yang lebih minimum daripada 0,05. Angka tersebut mengindikasikan bahwa faktor Kepuasan Kerja secara individual mempunyai dampak konstruktif serta nyata mengenai Kinerja Karyawan di Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik. Penemuan ini mendukung hasil kajian terdahulu dari (Abdul Rahman et al., 2021) yang bertajuk “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mega Lestari Plasindo”. Mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja memberikan kontribusi yang membangun dan substansial terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Temuan riset membuktikan bahwa faktor Disiplin Kerja bersama Kepuasan Kerja membawa dampak konstruktif dan nyata bagi Performa Karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik, Fhitung sebesar 47,959 jauh lebih besar dari Ftabel 3,08 dengan tingkat signifikansi (*alfa*) sangat rendah (<0,000) sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mempunyai peranan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi ini menggarisbawahi peran vital dari kedua elemen tersebut bagi daya hasil serta efektivitas operasional dalam sebuah entitas organisasional. Disiplin Kerja memberikan dampak konstruktif dan nyata pada Performa Karyawan, yang dibuktikan oleh skor t-hitung 9,132 serta level signifikansi 0,000, yang menandakan hasil dengan signifikansi tinggi (<0,05). Fakta ini menegaskan bahwa kepatuhan pada jadwal, ketaatan terhadap prosedur, dan pemegangan teguh etika profesional yang kuat menjadi krusial untuk mengoptimalkan Performa Karyawan. Tingkat Disiplin Kerja yang mumpuni mampu menciptakan iklim kerja yang lebih sistematis juga berdaya guna, serta selanjutnya mempengaruhi hasil pekerjaan seseorang.

Kepuasan Kerja membawa pengaruh konstruktif serta nyata pada Kinerja Karyawan, seperti yang diperlihatkan melalui skor t-hitung 3,449 dan level Sig, (α) 0,001. Studi ini memperlihatkan adanya korelasi yang terbukti antara level Kepuasan Kerja seorang pegawai dengan capaian kerjanya. Tingkat Kepuasan Kerja yang optimal dapat menjadi pendorong gairah serta dorongan internal untuk bekerja, sehingga mengarah pada peningkatan hasil kerja.

Pada konteks ini, nilai koefisien determinasi sebesar 46,3% mengindikasikan variabel disiplin kerja serta kepuasan kerja mampu memaparkan sebagian besar perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan. Sementara itu, 53,7% sementara porsi lainnya ditentukan oleh berbagai elemen eksternal yang tidak termasuk dalam model kajian ini. Dengan demikian, disarankan agar membantu menyelidiki faktor-faktor lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang variabel-variabel yang berkontribusi terhadap kinerja representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, Faizal Nurmatias, & Khairul Azmi. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Baznas Kota Dumai. *Al-Hisbah Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 68–80. <https://doi.org/10.57113/his.v2i2.58>
- Aulia, P., & Tsuraya, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>

- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21–34. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Budi Purnomo. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nijes Bayu Lestari. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(3), 110–130. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i3.392>
- Diksi Metris. (2024). *Manajemen sdm* (S. Y. Sari (ed.); Edisi pert). Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Ditya, D. A., & Kusuma, K. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wangsa Manunggal Jaya Perkasa. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(2), 1–7. <https://doi.org/10.47134/innovative.v3i2.17>
- Ghozalli, Imalm. 2018. *Alplikalsi Alnallisis Multivalrialte dengaln Progralm IBM SPSS 25*. Baldaln Penerbit Universitals Diponegoro: Semalralng
- Johan, T. A., Saragih, A. A., Fitriano ; Johan, J., Saragoh, T. N., & Fitriano, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Displin Terhadap Kinerja KaryawanPT. Mitra Bandar Niaga. *Jurnal Sosek*, 2(2), 104–109.
- Kalsmir. 2016. *Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusial (Teori daln Pralktik)*. Depok: PT Raljalgralfindo Persaldal
- Meylin R.I. (2020). The Effect of Work Stress. *Work Satisfaction and Social.*, XI, 0–14.
- Malrwalnsyalh. 2014. *Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusial*. Balndung: Allfalbetal.
- Mals'ud, Fuald. 2014. *Survali Dialgnosis Orgalnisalsionall*. Semalralng : Baldaln Penerbit Universitals Diponegoro.
- Novrianda, H. (2024). Kepuasan Pengguna Smartphone Samsung: Peran Brand Trust Dan Brand Image Dalam Perspektif Mahasiswa UT Bengkulu. *Derivatif : Jurnal Manajemen*, 18(1), 158–165.
- Nur Cahyadi. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV.REY MEDIA GRAFIKA.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Partika, P. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Ekonomi*.
- Purwanto, S. (2024). *Manajemen sumber daya manusia (Selvi yona sari (ed.); Edisi pert)*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Raymond. (2023). *Sumber daya manusia tujuan (edisi pert)*. CV Gita Lentera.
- Robert L. Mathis; John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 1)*. Selemba empat 2006.
- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Setiawan, R. D., & Widarta, W. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Performa Pegawai Di More Vapor Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(1), 18. <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i1.396>
- Sudiyani, N. N., & Sawitri, N. P. Y. R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kisel Group Regional Bali Nusra. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 56–69. <https://doi.org/10.22225/wmbj.6.1.2024.56-69>
- Sunyoto. D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Caps.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Silalen, S. (2018). *Metode Peneilitialn Sosiall untuk Penuilisaln Skripsi daln Tesis*. Penerbit In Medial.
- Siregalr, Syofialn , 2013, *Metode penelitaln kualntitaltif*, (Jalkalrtal: Kencalnal)
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitaln*. Balndung: Allfalbetal Balndung
- Udjang, R., & Subarjo, S. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Mahasiswa Pada Kualitas Layanan Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(1), 64-75

- Uno, Halmzalh. 2012. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & Amirul Mukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>