

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMATERA ANUGERAH TEKNINDO PERKASA

Shearedo^[1], Huliman^[2]

STMB MULTI SMART

Jalan Pajak Rambe Martubung, Kec.Medan Labuhan, Medan, Sumatera Utara 20252

Email : shearedo.ang96@gmail.com^[1], huliman.daring@gmail.com^[2]

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk melihat hubungan dari variabel hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa. Metode pengumpulan sampel dari data yang dipilih dan digunakan yaitu metode nonprobability sampling dengan metode sensus untuk menentukan sampel. Responden penelitian ini adalah 68 karyawan. Untuk melakukan uji kuesioner untuk mengumpulkan berbagai data yang dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji multikolinearitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi linier berganda, uji hipotesis parsial atau uji t, uji hipotesis simultan atau uji F, dan penentuan koefisien determinasi. Hasil dari analisis statistik deskriptif menunjukkan hasil dalam kategori baik sehingga dapat dilihat bahwa variabel Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan terhadap kinerja karyawan PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa. Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai bervariasi sejumlah 58,5%.

Kata kunci : disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study was to see the relationship between the variables of the relationship between work discipline, job satisfaction, and employee performance at PT Sumatra Anugerah Teknindo Perkasa. The sample collection method from the data selected and used is the nonprobability sampling method with the census method to determine the sample. The respondents of this research were 68 employees. To carry out a questionnaire test to collect various data carried out by testing the validity of the reliability, descriptive analysis, multicollinearity test, normality test, multiple linear regression analysis, multiple linear correlation coefficient test, partial hypothesis test or t test, simultaneous hypothesis test or F test, and determining the coefficient of determination. The results of the descriptive statistical analysis show that the results are in the good category so that it can be seen that the variables of work discipline and job satisfaction have a positive and significant effect simultaneously or partially based on the hypothesis testing carried out on the performance of employees of PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa. The effect of work discipline and job satisfaction on improving employee performance varies by 58.5%

Pendahuluan

Dalam mengembangkan kegiatan bisnis, diperlukan adanya kemampuan manajemen di dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan agar bisa membantu kegiatan pekerjaan di perusahaan. Karyawan sebagai unsur sumber daya manusia yang bekerja bagi perusahaan menjadi hal yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan. Perusahaan yang mampu di dalam melakukan manajemen karyawan menjadi hal yang akan menentukan perkembangan perusahaan di masa mendatang. Kekuatan yang berkembang dalam karyawan dan mendorong karyawan untuk mampu bekerja dengan sukarela sesuai dengan peraturan didefinisikan sebagai disiplin karyawan [1]. Kepuasan kerja adalah disposisi emosional yang menyenangkan dan menikmati pekerjaan seseorang. Perspektif ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin, dan produktivitas. Kepuasan kerja dialami di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan dalam kombinasi keduanya. [2]. Tindakan dalam manajemen yang

memberikan gambaran bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan bekerja sesuai dengan tanggung jawab sesuai dengan jabatan didefinisikan sebagai kinerja. [3]. Kontribusi kinerja karyawan terhadap pertumbuhan bisnis sangatlah penting. Kinerja karyawan pada saat ini di PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa mengalami penurunan kinerja. Pada masalah disiplin kerja, karyawan PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa melakukan pelanggaran disiplin kerja berupa pelanggaran peraturan pekerjaan yang sering terjadi pada setiap bulannya. Pada masalah kepuasan kerja di PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa masih belum baik, hal ini terlihat dari jumlah pengunduran diri karyawan yang masih sering terjadi di perusahaan. Karyawan yang mengajukan pengunduran diri memperlihatkan menunjukkan bahwa mereka tidak puas di dalam menjalankan pekerjaan. Penurunan kepuasan kerja karyawan disebabkan berbagai hal seperti: kepemimpinan yang tidak berpihak kepada karyawan, kebijakan manajemen yang sulit, pemberian kompensasi yang tidak sesuai, tidak adanya penghargaan bagi karyawan berprestasi dan konflik dengan rekan kerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka penulis memilih judul paper yaitu “Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa”.

Penelitian ini memberikan batasan dan lingkup yang dilakukan di PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai bagian variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Rumusan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada penjelasan masalah sebelumnya pada bagian mencakup:

1. Apakah pelaksanaan disiplin, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa?
2. Apakah disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa?
3. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa?
4. Apakah disiplin dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa?

Setelah merumuskan masalah, kajian dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh disiplin, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa.
4. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa.

Dengan adanya penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Kinerja staf PT Sumatra Anugerah Teknindo Perkasa secara teoritis dapat ditingkatkan dengan menambah dan meningkatkan studi tentang disiplin dan kepuasan kerja.
 - b. Hasil penelitian secara teoritis diharapkan dapat menambah menjadi rujukan yang lebih dalam tentang pengertian bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, yang pada khususnya berhubungan dengan variabel yang diteliti.
2. Manfaat Praktis
 - a. Dalam upaya mencapai visi dan tujuan PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.
 - b. Studi ini memberikan informasi dan pemahaman kepada peneliti tentang aspek-aspek yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sumatra Anugerah Teknindo Perkasa.
 - c. Penelitian ini secara teknis berharga untuk memperbaiki situasi berdasarkan penelitian yang diselesaikan dan menemukan jawaban atas masalah sumber daya manusia yang disorot dalam penelitian.

Metode

Periode waktu penelitian ini pada bulan Juli hingga Oktober 2022 dilaksanakan di PT Sumatra Anugerah Teknindo Perkasa yang terletak di Jl. Setia Menjadi No 51 di Medan. Kajian ini meliputi disiplin kerja, kebahagiaan kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah karyawan sejumlah 68 orang dari PT Sumatra Anugerah

Teknindo Perkasa. Penentuan sampel sensus digunakan untuk menentukan sampel, sehingga semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Strategi pengumpulan data yang digunakan meliputi survei dan dokumen. Analisis data dilakukan menggunakan analisis dengan deskriptif dan regresi analisis berganda.

Hasil Dan Pembahasan

Nilai dari frekuensi jawaban dilakukan untuk melihat persentase jawaban dari responden pada variabel yang diteliti dalam penelitian ini:

1. Frekuensi skor penilaian jawaban dari variabel disiplin

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Disiplin

Indikator penelitian	Nilai Jawaban dan Persentase Jawaban									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Tujuan dan kemampuan	5	7.4	25	36.8	9	13.2	29	42.6	0	0
Teladan pimpinan	4	5.9	24	35.3	6	8.8	32	47.1	2	2.9
Balas jasa	5	7.4	17	25	3	4.4	42	61.8	1	1.5
Keadilan	12	17.6	12	17.6	6	8.8	36	52.9	2	2.9
Waskat	4	5.9	15	22.1	6	8.8	41	60.3	2	2.9
Sanksi Hukuman	2	2.9	28	41.2	13	19.1	25	36.8	0	0
Ketegasan	1	1.5	25	36.8	9	13.2	29	42.6	4	5.9
Hubungan Kemanusiaan	6	8.8	25	36.8	12	17.6	25	36.8	0	0
Total	39	57.4	171	251.6	64	93.9	259	380.9	11	16.1
Rata-rata	4.88	7.18	21.38	31.45	8.00	11.74	32.38	47.61	1.38	2.01

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1, 7,18 persen responden yang memilih jawaban sangat setuju, 31,4% responden yang memilih jawaban setuju, 11,7% responden yang memilih jawaban cukup setuju, 47,61 persen responden yang memilih jawaban tidak setuju, dan 47,61 persen. responden yang memilih jawaban sangat setuju. Sangat menentang. setuju adalah 2,01%. Dari total jumlah tanggapan, 47,61% responden memilih opsi tidak setuju. Terdapat sebanyak 38,63% responden yang setuju atau sangat setuju bahwa PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa memiliki disiplin kerja yang buruk.

2. Frekuensi skor penilaian jawaban dari variabel kepuasan kerja

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja

Indikator penelitian	Nilai Jawaban dan Persentase Jawaban									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kepemimpinan	7	10.3	28	41.2	5	7.4	28	41.2	0	0
Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi	5	7.4	18	26.5	4	5.9	39	57.4	2	2.9
Kebijakan manajemen	6	8.8	29	42.6	6	8.8	27	39.7	0	0
Kompensasi	7	10.3	20	29.4	4	5.9	35	51.5	2	2.9
Penghargaan	6	8.8	23	33.8	11	16.2	24	35.2	4	5.9
Suasana lingkungan	10	14.7	30	44.1	5	7.4	23	33.8	0	0
Total	32	47.1	121	178	43	63.1	205	301.5	7	10.2
Rata-rata	5.33	7.85	20.17	29.67	7.17	10.52	34.17	50.25	1.17	1.70

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa 7,85% responden memilih sangat setuju, 29,67% memilih setuju, 10,52% memilih sangat setuju, 50,25% memilih tidak setuju, dan 50,25% memilih sangat setuju. tidak setuju. setuju adalah 1,70%. Dalam hal jumlah jawaban keseluruhan, 50,25 persen responden memilih opsi yang menunjukkan ketidaksetujuan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa tergolong buruk, sebanyak 37,52 persen responden memilih pilihan jawaban setuju atau sangat setuju.

3. Frekuensi skor penilaian jawaban dari variabel kinerja

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja

Indikator penelitian	Nilai Jawaban dan Persentase Jawaban									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas	7	10.3	28	41.2	7	10.3	26	38.2	0	0
Kuantitas	7	10.3	26	38.2	8	11.8	27	39.7	0	0
Waktu	6	8.8	16	23.5	7	10.3	37	54.4	2	2.9
Penekanan biaya	7	10.3	19	27.9	8	11.8	33	48.5	1	1.5
Pengawasan	5	7.4	21	30.9	8	11.8	34	50	0	0
Pengaruh Interpersonal	6	8.8	24	41.2	8	11.8	25	36.8	1	1.5
Total	38	55.9	134	202.9	46	67.8	182	267.6	4	5.9
Rata-rata	6.33	9.32	22.33	33.82	7.67	11.30	30.33	44.60	0.67	0.98

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 3, 9,32% responden memilih jawaban sangat setuju, 33,82% responden memilih jawaban setuju, 11,30% responden memilih jawaban sangat setuju, 44,60% responden memilih jawaban tidak setuju, dan 9,32% memilih jawaban sangat setuju. Sangat tidak setuju 0,98%. 44,60% responden memilih “tidak setuju” dari total jumlah tanggapan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa tergolong buruk, sebanyak 43,14 persen responden memilih opsi jawaban setuju atau sangat setuju.

Uji Multikolinearitas

Untuk pengujian secara multikolinearitas untuk melihat pengaruh antar variabel independen berikut ini

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Untuk Pengaruh di antara disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	.516	1.937
	Kepuasan Kerja	.516	1.937

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Pada Tabel 3 diperoleh hasil variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF sejumlah 1.937 yaitu kurang dari 10 dan nilai tolerance sejumlah 0,516 yaitu mendekati 1. Hal ini menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Untuk Pengaruh di antara disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03390882
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.046
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Pada hasil dari signifikansi yang diuji adalah 0,200. Hal ini menunjukkan residual terdistribusi normal karena signifikansinya lebih besar dari 5% (0,05).

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh di antara disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.702	1.539		2.406	.019
Disiplin	.369	.083	.489	4.464	.000
Kepuasan Kerja	.321	.101	.348	3.181	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 6 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 3.702 + 0.369 \text{ Disiplin Kerja} + 0.321 \text{ Kepuasan Kerja}$$

1. Kenaikan nilai variabel disiplin kerja (X1) akan menaikkan kinerja (Y) sejumlah 0,489, sedangkan setiap kenaikan nilai variabel disiplin kerja (X2) akan menurunkan kinerja (Y) sejumlah 0,369.
2. Nilai regresi sejumlah 0,321 (tanda positif) menunjukkan hubungan searah dan mengatakan bahwa setiap kenaikan poin kepuasan kerja (X2) meningkatkan kinerja (Y) sejumlah 0,442 dan sebaliknya jika setiap penurunan poin kepuasan kerja (X2) menurunkan kinerja (Y) sejumlah 0,321.
3. Dalam hasil uji signifikansi untuk pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai p value sig atau nilai signifikansi sejumlah 0,000. Pengaruh regresi antara disiplin kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini signifikan karena nilai p sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05.
4. Nilai sig p atau nilai signifikan pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah 0,000, dan nilai sig p atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,05, menunjukkan bahwa ada pengaruh regresi antara kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini signifikan.

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t**Tabel 7. Coefficients Variabel Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.702	1.539		2.406	.019
	Disiplin	.369	.083	.489	4.464	.000
	Kepuasan Kerja	.321	.101	.348	3.181	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Nilai t tabel untuk probabilitas 0,05 dengan 67 derajat kebebasan (df) adalah 1,9961. Dengan demikian, hasil uji-t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji t parsial disiplin kerja menghasilkan 4,464 dengan tingkat signifikansi 0,000. H1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,464 > 1,996$, dan 0,05. Disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan di PT Sumatra Anugerah Teknologi Perkasa.
2. Nilai t parsial kepuasan kerja sebesar 3,181 dengan tingkat signifikansi 0,000. PT Sumatra Anugerah Teknindo Perkasa menerima H2 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,181 > 1,996$ dan signifikansi 0,05 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Anova Variabel Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	914.821	2	457.411	48.210	.000 ^b
	Residual	616.708	65	9.488		
	Total	1531.529	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Nilai F_{hitung} untuk uji signifikansi simultan/bersama (statistik uji F) adalah 48.210. Pada derajat kebebasan 1 (df1) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan derajat kebebasan 2 (df2) = $n - k = 68 - 3 = 65$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 adalah 3,13 maka dari hasil perhitungan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 48,210 > F_{tabel} = 3,13$ dengan tingkat signifikansi 0,000 karena $F_{hitung} 48,210 > 3,13$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengukur kapasitas model dalam menjelaskan variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) lebih besar atau mendekati 1, maka variabel independen (X) lebih mampu dibandingkan variabel dependen (Y).

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.597	.585	3.08023

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Perhitungan determinasi diambil melalui R Square 58.5% dengan arti bahwa 58,5% variasi variabel dependen kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen disiplin dan kepuasan kerja. Sisanya sejumlah 41,5% (100% - 58,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain budaya organisasi, kepemimpinan, dan lain-lain.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang dilakukan antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hasil positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang dihitung adalah 1,996 dan t tidak relevan. Dengan menggunakan signifikansi dan 0,05, diperoleh nilai t_{tabel} $df = n - k = 68 - 3 = 65$ sebesar 1,996. Oleh karena itu, t_{hitung} (4,464) melebihi t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa pada PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang dilakukan antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hasil positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa nilai t yang dihitung adalah 1,996 dan t tidak relevan. Dengan menggunakan signifikansi dan 0,05, diperoleh nilai t_{tabel} $df = n - k = 68 - 3 = 65$ sebesar 1,996. Oleh karena itu, t_{hitung} (3,181) melebihi t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh baik dan substansial terhadap kinerja insan PT Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan yang dilakukan antara variabel disiplin dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hasil positif dan signifikan. Pada derajat kebebasan 1 ($df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$) dan derajat kebebasan 2 ($df_2 = n - k = 68 - 3 = 65$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 adalah 3,13; maka hasil perhitungan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 48.210 > F_{tabel} = 3,13$ dengan taraf signifikansi 0,000; karena $F_{hitung} = 48,210 > 3,13$ dan menunjukkan hasil positif dan signifikan

Kesimpulan

Berikut kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya:

1. Kinerja pegawai PT. Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja, berdasarkan temuan uji parsial.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa.
3. Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai di PT. Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian bersamaan.

Saran

Berdasarkan temuan sebelumnya, peneliti mengusulkan saran berikut ini:

1. Untuk variabel disiplin kerja, perusahaan diharapkan dapat memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mengikuti peraturan bekerja. Hal ini dilakukan agar karyawan bersikap disiplin di dalam menjalankan peraturan dan bekerja di perusahaan.
2. Untuk variabel kepuasan kerja, perusahaan d
3. iharapkan agar lebih memperhatikan kenyamanan karyawan di dalam bekerja yang dapat dilakukan dengan memberikan kenaikan gaji, insentif maupun memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaan

Daftar Pustaka

- [1] Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Canter for Academic Publishing Service), 2016.
- [2] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- [3] Kawiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press, 2020.