



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 27742-27748

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Maju Mandiri Utama

Mutiara¹, Iwan Asmadi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

¹mutiarazinu123@gmail.com, ²iwan.iad@bsi.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang sangat dibutuhkan untuk menggapai tujuan perusahaan. Kenaikan tingkat kinerja dapat dipengaruhi oleh ketekunan disiplin kerja dan kepuasan kerja yang maksimal, karena keduanya mampu menciptakan sinergi positif yang dapat menaikkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Maju Mandiri Utama. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 74 karyawan PT Maju Mandiri Utama dengan pengambilan sampel menggunakan Total Sampling. Pengujian hipotesis menggunakan uji-t dan uji-f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dengan nilai t-hitung senilai $8,016 > 1,993$ dengan sig 0,000 dan kepuasan kerja senilai $3,654 > 1,993$ dengan sig 0,000. Secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai f-hitung $71,736 > 3,13$ dan nilai Sig 0,000. Kesimpulannya disiplin kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 66% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen utama yang sangat memengaruhi kelangsungan sebuah perusahaan, terlebih pada masa globalisasi yang menuntut perusahaan di Indonesia untuk memperkuat potensi dan kualitas tenaga kerjanya agar mampu bertahan dan unggul dalam persaingan. Salah satu aspek pengelolaan SDM yang perlu mendapat perhatian lebih adalah disiplin kerja, yaitu seberapa taat karyawan mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku di dalam perusahaan; rendahnya disiplin kerja dapat mengakibatkan keterlambatan penyelesaian tugas dan menurunnya kualitas hasil kerja [1].

Selain disiplin kerja, komponen lain yang turut memengaruhi pengelolaan SDM adalah kepuasan kerja, yaitu penilaian atas seberapa baik perusahaan mampu memenuhi keinginan dan ekspektasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya [2]. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul, sedangkan karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja cenderung menunjukkan perilaku malas dalam menuntaskan tugas [1]. Kinerja karyawan sendiri merupakan komponen penting yang dibutuhkan untuk menggapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu, karena kenaikan tingkat kinerja berpotensi membawa kemajuan bagi perusahaan dan membantu mempertahankan posisi di tengah kompetisi antarperusahaan yang tidak menentu [2].

Kajian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai dominasi pengaruh kedua variabel tersebut. Penelitian oleh Kamsidik dan Darmadi [3] mengindikasikan disiplin kerja lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan kepuasan kerja, sedangkan penelitian oleh Akbar dan Nuriyah [4] menemukan hasil sebaliknya, yaitu kepuasan kerja lebih dominan memengaruhi kinerja. Penelitian lain oleh Sugiarto dan Atmajawati [5] juga menyatakan pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja, namun turut melibatkan variabel motivasi kerja yang belum tentu relevan pada konteks penelitian ini. Pengaruh positif disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga ditemukan pada berbagai sektor lain, seperti perusahaan transportasi [6]. Sehingga topik ini relevan untuk terus diuji pada konteks perusahaan lain seperti objek penelitian ini yang secara spesifik mengangkat objek pada industri migas, hal tersebut menjadi kesenjangan yang mendasari penelitian ini.

PT Maju Mandiri Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri minyak dan gas serta jasa teknik yang telah berdiri sejak tahun 1986. Hasil observasi awal menunjukkan masih terdapat karyawan yang kurang mematuhi peraturan perusahaan, seperti keterlambatan yang melebihi batas waktu yang ditetapkan atau ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas. Kondisi tersebut diperkuat oleh data presensi karyawan sepanjang tahun 2025 pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Presensi Karyawan PT Maju Mandiri Utama Tahun 2025

Bulan	Izin	Sakit	Alfa	Terlambat	Total Tidak Hadir	Jumlah Masuk
Januari	3	2	3	12	8	66
Februari	2	3	0	10	5	69
Maret	2	1	2	11	5	69
April	3	3	0	9	6	68
Mei	3	0	4	7	7	67
Juni	3	1	0	8	4	70
Juli	0	1	1	6	2	72
Agustus	2	5	3	7	10	64
September	0	2	2	6	4	70
Oktober	3	0	2	5	5	69
November	0	1	0	4	1	73
Desember	2	0	1	6	3	70

Sumber: Data absensi karyawan PT Maju Mandiri Utama.

Jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan mengalami fluktuasi sepanjang tahun 2025, dengan ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Agustus (10 kali) dan keterlambatan tertinggi pada bulan Januari (12 kali). Masih ditemukannya ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) di beberapa bulan turut mengindikasikan kemungkinan rendahnya tanggung jawab kerja atau ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, yang berpotensi memengaruhi tingkat kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Maju Mandiri Utama, baik secara parsial maupun secara simultan, sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Metode Penelitian

2.1. Desain, Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat statistik guna menguji hipotesis yang telah ditentukan [7]. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Maju Mandiri Utama yang berjumlah 74 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga sampel penelitian ini berjumlah 74 karyawan.

2.2. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan dua variabel independen, yaitu disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner tertutup yang terdiri atas 10 item pernyataan untuk masing-masing variabel (total 30 item).

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui tiga teknik, yaitu observasi, penyebaran kuesioner secara daring melalui Google Form yang diukur menggunakan skala Likert lima poin (Sangat Setuju = 5 hingga Sangat Tidak Setuju = 1) [8] dan studi dokumentasi.

2.4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 melalui tahapan berikut: (1) uji kualitas data, meliputi uji validitas dengan membandingkan r-hitung terhadap r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan uji reliabilitas dengan kriteria Cronbach's Alpha > 0,60 dinyatakan reliabel; (2) uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji heteroskedastisitas (uji Glejser), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), serta uji linearitas (curve estimation) [9], [10]; (3) analisis regresi linear berganda dengan persamaan regresi:

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

Dengan Y adalah kinerja karyawan, α adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi dari Disiplin kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), dan e adalah *standard error* [11]; dan (4) pengujian hipotesis melalui uji t

(parsial) dilanjutkan dengan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen [12].

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Deskripsi Data

Penelitian ini melibatkan 74 responden karyawan PT Maju Mandiri Utama. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki (70 orang; 94,6%), sejalan dengan karakteristik operasional perusahaan pada bidang minyak, gas, dan jasa teknik yang mengutamakan pekerjaan lapangan. Berdasarkan usia, kelompok di atas 40 tahun paling banyak (32 orang; 43,2%), menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup matang. Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden berlatar belakang SMA/SMK (65 orang; 87,8%). Berdasarkan lama bekerja, kelompok dengan masa kerja lebih dari 10 tahun paling dominan (30 orang; 40,5%), sebagaimana dirangkum pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	70	94,6%
	Perempuan	4	5,4%
Usia	20-30 tahun	22	29,7%
	30-40 tahun	20	27,0%
	> 40 tahun	32	43,2%
Pendidikan	SMA/SMK	65	87,8%
	D3	5	6,8%
	S1	3	4,1%
	S2	1	1,4%
Lama Bekerja	1-5 tahun	25	33,8%
	5-10 tahun	19	25,7%
	> 10 tahun	30	40,5%

Sumber: Hasil olah data kuesioner peneliti, 2026

Tanggapan responden terhadap ketiga variabel penelitian didominasi oleh jawaban Sangat Setuju dan Setuju. Variabel disiplin kerja (X1) memperoleh nilai rata-rata skor sebesar 4,68 (kategori sangat baik), variabel kepuasan kerja (X2) memperoleh nilai rata-rata skor sebesar 4,45 (kategori baik), dan variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai rata-rata skor sebesar 4,55 (kategori baik), sebagaimana dirangkum pada Tabel 3.

Tabel 3. Rata-Rata Skor Jawaban Responden per Variabel

Variabel	Jumlah Item	Rata-rata Skor	Kategori
Disiplin Kerja (X1)	10	4,68	Sangat Baik
Kepuasan Kerja (X2)	10	4,45	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	10	4,55	Baik

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2026

3.2. Hasil Uji Kualitas Data

Uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid, dengan nilai r-hitung disiplin kerja berkisar 0,480-0,708, kepuasan kerja 0,425-0,644, dan kinerja karyawan 0,517-0,763, seluruhnya berada di atas r-tabel sebesar 0,2287. Uji reliabilitas juga menunjukkan seluruh variabel reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rentang r-hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,480 - 0,708	0,802	Valid & Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,425 - 0,644	0,759	Valid & Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,517 - 0,763	0,823	Valid & Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2026.

3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,086 (> 0,05), yang menunjukkan residual berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

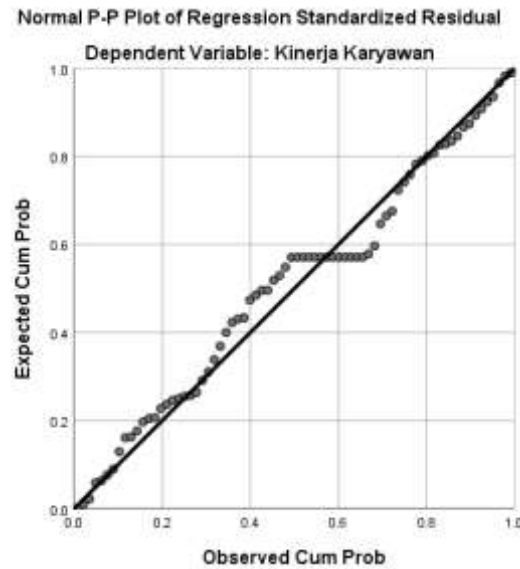
DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13604>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Uraian	Nilai
N	74
Mean (Unstandardized Residual)	0,0000000
Std. Deviation	2,12935378
Absolute	0,096
Positive	0,096
Negative	-0,085
Test Statistic	0,096
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,086

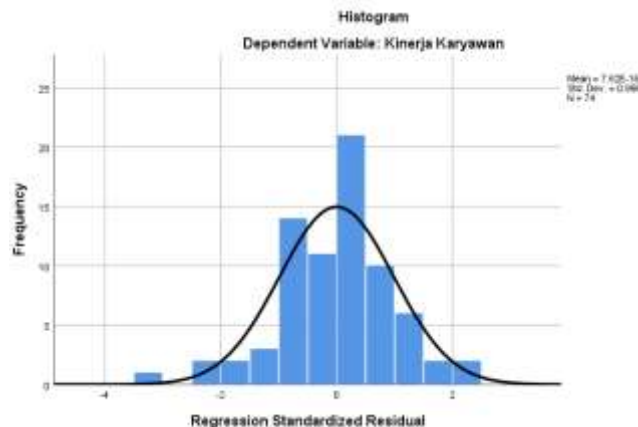
Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2026

Normalitas data juga dievaluasi secara visual melalui grafik Normal P-P Plot dan Histogram, sebagaimana disajikan pada Gambar 1 dan Gambar 2.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Normal P-P Plot

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2026.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Histogram

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2026.

Titik-titik data pada Gambar 1 tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sedangkan distribusi residual pada Gambar 2 membentuk pola menyerupai kurva lonceng. Kedua grafik tersebut memperkuat kesimpulan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

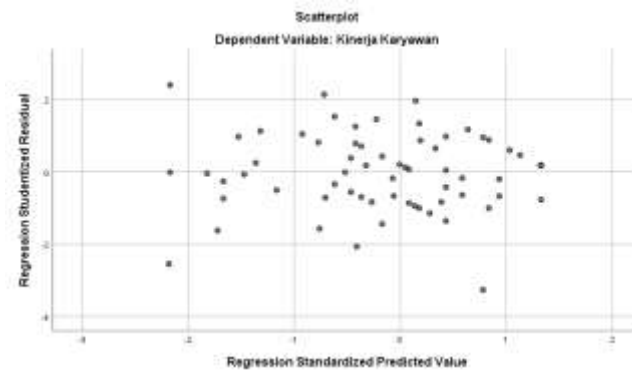
Uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* dan *Scatterplot* dengan mengacu pada nilai signifikansi (Sig.). Jika Sig. lebih dari 0,05, model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Sebagaimana disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	7,819	2,574	-	3,038	0,003
Disiplin Kerja	-0,083	0,060	-0,183	-1,384	0,171
Kepuasan Kerja	-0,053	0,051	-0,136	-1,030	0,307

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2026.

Nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,171 dan kepuasan kerja sebesar 0,307, keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil ini diperkuat secara visual melalui grafik *scatterplot* pada Gambar 3.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Scatterplot

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2026.

Titik-titik pada Gambar 3 tidak membentuk pola tertentu dan tersebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y, sehingga memperkuat kesimpulan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), sebagaimana disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	B	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	-3,329	-0,813	0,419	-	-
Disiplin Kerja	0,761	8,016	0,000	0,747	1,340
Kepuasan Kerja	0,298	3,654	0,000	0,747	1,340

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2026.

Nilai Tolerance kedua variabel independen sebesar 0,747 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,340 ($< 10,00$), sehingga tidak terjadi multikolinearitas antara disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Uji linearitas dilakukan menggunakan metode *curve estimation*, dengan hasil disajikan pada Tabel 8 untuk variabel disiplin kerja (X1) dan Tabel 9 untuk variabel kepuasan kerja (X2).

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja (X1)

Sumner	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	606,614	1	606,614	111,072	0,000
Residual	393,224	72	5,461	-	-
Total	999,838	73	-	-	-

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2026.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja (X2)

Sumner	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	369,265	1	369,265	42,163	0,000
Residual	630,573	72	8,758	-	-
Total	999,838	73	-	-	-

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2026.

Variabel disiplin kerja (X1) memperoleh nilai Sig. Linearity sebesar 0,000 dan variabel kepuasan kerja (X2) memperoleh nilai Sig. Linearity sebesar 0,000, keduanya lebih kecil dari 0,05, sehingga kedua variabel independen memiliki hubungan yang linear dengan kinerja karyawan.

3.3. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis menunjukkan analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -3,329 + 0,761X_1 + 0,298X_2 + e$$

Nilai konstanta -3,329 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja dan kepuasan kerja bernilai nol, kinerja karyawan bernilai -3,329. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,761 dan kepuasan kerja sebesar 0,298, keduanya bertanda positif, menunjukkan bahwa peningkatan pada kedua variabel independen tersebut diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-3,329	4,095	-	-0,813	0,419
Disiplin Kerja (X1)	0,761	0,095	0,634	8,016	0,000
Kepuasan Kerja (X2)	0,298	0,082	0,289	3,654	0,000

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2026.

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung disiplin kerja sebesar 8,016 (> t-tabel 1,993) dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung kepuasan kerja sebesar 3,654 (> t-tabel 1,993) dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	668,845	2	334,423	71,736	0,000
Residual	330,993	71	4,662	-	-
Total	999,838	73	-	-	-

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2026.

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 71,736 (> F-tabel 3,13) dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima: disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,818	0,669	0,660	2,159

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2026.

Hasil uji koefisien determinasi (Tabel 12) memperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,660, yang berarti disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 66% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

3.4. Pembahasan

3.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang terbukti positif dan signifikan pada penelitian ini memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam mendukung efektivitas kegiatan operasional perusahaan. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putra dan Fernos [13] yang juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang juga terbukti positif dan signifikan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengakuan atas hasil kerja, kompensasi yang adil, dan komunikasi yang baik di lingkungan kerja; ketika faktor-faktor tersebut terpenuhi, karyawan merasa lebih puas dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat. Temuan ini selaras dengan penelitian Asih dkk. [14] yang membuktikan pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan disiplin kerja yang konsisten mendorong kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, sementara kepuasan kerja yang didukung kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang kondusif, dapat meningkatkan komitmen karyawan; kombinasi keduanya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aulia dan Trianasari [15] yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maju Mandiri Utama, dengan nilai t-hitung sebesar 8,016 yang melampaui t-tabel sebesar 1,993 pada signifikansi 0,000. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 3,654 yang melampaui t-tabel sebesar 1,993 pada signifikansi 0,000. Secara simultan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F-hitung sebesar 71,736 yang melampaui F-tabel sebesar 3,13 pada signifikansi 0,000, serta mampu menjelaskan 66% variasi kinerja karyawan melalui nilai Adjusted R Square sebesar 0,660, sedangkan sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk menegakkan aturan disiplin kerja secara konsisten disertai pengawasan yang efektif, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi yang sesuai, sebagai upaya dalam kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja.

Referensi

- [1] E. R. K. Maulana, K. Harianto, and S. Hendratmoko, "Pengaruh Komunikasi Kerja , Kompetensi , Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Putra Harapan Sukses Makmur," *MASMAN Master Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 207–219, 2025.
- [2] R. Gunawan and N.M.Suci, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV . COCO BALI FIBER," *Bisma J. Manaj.*, vol. 8, no. 2, pp. 455–461, 2022.
- [3] Kamsidik and Darmadi, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Citra Putera Perkasa Kota Tangerang," *J. Manaj. Organ. dan Ind.*, vol. 4, no. 1, pp. 41–49, 2025.
- [4] M. Akbar and Nuriyah, "Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja," *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, vol. 5, no. 1, pp. 6356–6363, 2025.
- [5] A. A. P. Sugiarto and Y. Atmajawati, "PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN TANDES SURABAYA," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 14, no. 1, pp. 1–17, 2025.
- [6] B. Anhar and N. D. Amanda, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan," *VISIONER J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 14, no. 02, pp. 113–128, 2025.
- [7] C. Fajri, A. Amelya, Suworo, and Sairin, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad," *JiIP-Jurnal Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 5, no. 1, pp. 369–373, 2022.
- [8] A. A. Tanjung and M. A. Rasyid, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EFARINA TV," *J. Manaj. Ekon. dan Bisnis*, vol. 02, no. 01, pp. 49–59, 2023.
- [9] D. S. Anjani, S. N. Sarfiah, and F. S. Islam, "PENGARUH TINGKAT INFLASI, PERTUMBUHAN EKONOMI DAN NILAI EKSPOR TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI INDONESIA TAHUN 1988-2020," *Din. Dir. J. Econ.*, vol. 3, no. 4, pp. 887–902, 2021.
- [10] S. N. Adrea, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Audit Report Lag Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020," *J. Ris. Akunt. dan Audit.*, vol. 9, no. 2, pp. 14–30, 2022.
- [11] A. Kantohe and Sutarmim, "PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *JIMBIS J. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 242–258, 2023.
- [12] P. G. Ramadhan, U. Jatmiko, and S. Hendratmoko, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Alif Media Informatika," *MASMAN Master Manaj.*, vol. 3, no. 1, p. 2025, 2025.
- [13] G. S. Putra and J. Femos, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA PADANG," *J. Valuasi J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 2, pp. 617–629, 2023.
- [14] N. M. W. A. Asih, N. N. A. Novarini, and S. R. Widyawati, "PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTAURANT MILK & MADU BEACH ROAD DI BADUNG," *J. Emas*, vol. 7, no. 01, pp. 67–76, 2026.
- [15] V. Aulia and Trianasari, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL BANYUALIT SPA'N RESORT LOVINA Vidia," *J. Manaj. PERHOTELAN DAN PARIWISATA*, vol. 4, no. 1, pp. 21–34, 2021.