

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VAN AROMA

Sanggita^{1*}, Andi Heru Susanto²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Pendidikan, Universitas Media Nusantara Citra, Jakarta

²Universitas Media Nusantara Citra, Jakarta

Email: geethasanggita14@gmail.com^{1*}, andi.heru@mncu.ac.id²

Article Info	ABSTRAK
Article history: Received Jul 10, 2023 Revised Jul 18, 2023 Accepted Jul 24, 2023	Background: PT Van Aroma is one of the largest essential oil suppliers in Indonesia and continues to grow. The problem in PT Van Aroma is the decline in employee performance due to lack of work discipline, lack of a sense of responsibility for the job, and employees arriving not on time (late) and unstable attendance rates due to the covid 19 pandemic. This study aims to analyze the effect of work discipline and job satisfaction on the performance of PT Van Aroma employees. Methodology: This study used an associative quantitative approach with a total sample of 89 employees. The instrument used is a questionnaire. Instrument quality testing includes validity tests and reliability tests. Data analysis uses descriptive analysis, while hypothesis testing uses multiple linear regression analysis. Results: The results showed that work discipline has a significant of 0.00 smaller than α 0.05, it can be concluded that work discipline (X1) partially has a positive and significant effect on performance (Y) at PT Van Aroma. Job satisfaction has a significant of 0.03 smaller than α 0.05, it can be concluded that job satisfaction (X2) partially has a positive and significant effect on performance (Y) at PT. Van Aroma. Based on the results of the F test simultaneously between the independent variables on the dependent variable, a significant level of 0.000 <0.05 is obtained, meaning that work discipline and job satisfaction have a significant effect on employee performance at PT. Van Aroma. Research limitations: Data analysis is carried out on a limited sample and does not consider other variables that affect employee performance.
Keywords: Work Discipline Job Satisfaction Employee Performance	
<i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i>	
	

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi, organisasi harus bekerja secara efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat mengharuskan organisasi untuk meningkatkan kekuatan mereka guna mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Organisasi mengumpulkan orang-orang, sering disebut sebagai karyawan atau sumber daya manusia, untuk melaksanakan kegiatan organisasi (Krisnandi et al., 2019). Pencapaian tujuan organisasi memerlukan pegawai yang memenuhi persyaratan organisasi dan juga harus mampu melakukan tugas-tugas yang ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Bakat karyawan berhubungan

dengan pekerjaan dan pekerjaan yang baik dianggap sebagai yang terbaik. Kinerja karyawan merupakan salah satu aset organisasi dalam mencapai tujuannya (Silaen et al., 2021).

Karyawan merupakan sebuah sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi dan harus dipekerjakan dengan adil, efektif, dan efisien. Karyawan adalah jantung organisasi dan perusahaan. Agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan lancar, dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berbakat serta berusaha mengelola perusahaan dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan suatu perusahaan dapat meningkat, salah satunya dapat dipengaruhi oleh karyawan yang disiplin kerja dan bagaimana karyawan tersebut mencapai kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki potensi atau kemampuan, baik keterampilan individu maupun kemampuan bekerja dalam tim, dapat berprestasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan tersebut harus peduli. (Sari & Rahyuda, 2022).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin dalam pekerjaan. Disiplin kerja merupakan fungsi yang paling penting, karena semakin disiplin seorang pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja pegawai tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi bisnis untuk mencapai kinerja terbaik. Disiplin adalah tingkat pengetahuan dan kesiapan karyawan untuk mengikuti semua standar dan norma yang ada dalam suatu organisasi. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja dan mendukung tujuan organisasi (Suryadi & Karyono, 2022).

Pencapaian tujuan organisasi bergantung pada aspek manusia dalam melakukan tugas dan aktivitas. Agar proses pencapaian tujuan dapat berjalan efektif, maka perlu adanya pengaruh disiplin dan etika kerja terhadap perkembangan karyawan. Karyawan yang sukses dalam penyampaian dan pelaksanaan tugasnya juga tergantung pada kedisiplinan dalam pekerjaan dan moral pegawai yang ditetapkan oleh perusahaan untuk menciptakan kinerja pegawai. Jika karyawan punya kedisiplinan dalam bekerja dan memiliki semangat bekerja yang sangat tinggi, maka hasilnya juga baik (Johan, 2017).

Selain disiplin kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan tercermin dari bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaannya. Pekerjaan yang tidak membosankan dapat membuat seorang karyawan senang dalam pekerjaannya, sehingga dapat berprestasi dengan baik (Khair, 2019). Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang mengarah pada karakteristik individu, sehingga kepuasan kerja setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan kepribadian karyawan tersebut. Kepuasan kerja dapat tercapai jika karyawan efisien dalam bekerja dan perusahaan mampu memenuhi harapan karyawan. Jika manajer atau rekan kerja tidak mendukung dan menjaga satu sama lain, pekerjaan yang dilakukan tidak berjalan dengan baik dan menimbulkan masalah, dan kepuasan kerja karyawan juga berkurang secara otomatis. Untuk menciptakan hubungan kerja yang baik, manajer dan rekan kerja harus saling memahami dan memotivasi. Hubungan kerja yang baik menciptakan kepuasan kerja pada karyawan (Khair, 2019). Kepuasan karyawan yang tinggi menyebabkan kinerja karyawan yang tinggi pula.

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Pencapaian tujuan keberhasilan tersebut dapat dilihat dari kinerja organisasi, berbeda dengan kinerja sumber daya manusia. Keberhasilan yang maksimal dalam sebuah perusahaan dapat diukur dari hasil usaha yang dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi nasional karena keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh hasil kerja karyawannya (Silaen et al., 2021). Jika kinerja pegawai tidak diperhatikan maka akan menyebabkan permasalahan pada diri karyawan maupun dalam ruang lingkup perusahaannya.

Sumber daya manusia yang tersedia tidak menjamin bahwa sumber daya tersebut akan berkinerja dengan baik, sehingga pejabat publik perlu lebih memperhatikan apakah sumber daya manusia tersebut bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Hasil tersebut sangat penting Karena ini adalah standar dibandingkan dengan organisasi yang mengukur kinerja karyawan, kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi penting. mengenai permasalahan pegawai (Huzain, 2021). Kinerja dapat dinilai adalah efisiensi kerja, yang merupakan hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang disusun oleh lembaga, yang dilakukan oleh manajer dan karyawan sebagai sumber daya manusia yang bekerja di lembaga ini, baik di dewan maupun di perusahaan, untuk mencapai tujuan organisasi (Revida et al., 2021). Jika perusahaan tidak bisa mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawannya, ditakutkan akan berdampak pada kelangsungan berjalannya suatu organisasi di perusahaan.

Berikut beberapa pendapat para ahli mengenai apa itu kinerja. Rosmaini & Tanjung (2019) menyatakan bahwa Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan seluruh hasil yang dicapai selama periode waktu tertentu atau dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti keputusan sebelumnya dan hasil kerja yang telah ditentukan, target dan standar yang telah disepakati bersama. Menurut Kusnadi (2003) kinerja karyawan diartikan sebagai gerakan, tindakan, aktivitas, atau tindakan sadar yang diarahkan pada pencapaian tujuan atau maksud tertentu. Kinerja juga dipandang sebagai hasil kerja yang dilakukan selama periode waktu tertentu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Akbar et al., 2016). Dengan demikian, kinerja seorang karyawan adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang selama memenuhi tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan bisnis. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya kinerja kemampuan seorang karyawan dapat terukur, kita jadi tahu seberapa besar hasil kemampuan seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan (Nabawi, 2020). Banyak sekali fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan di setiap perusahaan, ada yang karyawannya mengeluh karena antara kinerja dan kepuasan kerja yang didapat itu tidak seimbang, ada yang timpang antara pengembangan karir dengan kinerja yang akan dihasilkan, dan masih banyak lagi hal lainnya. Berikut penulis akan menjabarkan 2 fenomena yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Fenomena pertama yaitu akibat adanya pandemic covid 19 yang menggemparkan di seluruh dunia. hampir semua aspek ikut berdampak, mulai dari aspek ekonomi, aspek sosial, aspek politik, aspek kesehatan, dan lain sebagainya. Salah satunya yaitu di sektor perbankan. Sebuah bank dengan beberapa cabang di seluruh Bali ini dengan 60 karyawannya, bank ini selalu memberikan pelayanan terbaik kepada mereka yang memanfaatkan jasanya. Karyawan Bank memiliki banyak tanggung jawab, yaitu manajer layanan pelanggan, Head Customer Service, manajer hubungan, manajer bisnis, dan lain-lain. Setiap karyawan tidak sama karena kinerja karyawan berbeda. Di salah satu bank terbesar di Bali ini, kinerja beberapa jabatan fungsional staf mengalami penurunan pada tahun 2020-2021. Pada tahun 2020 tugas customer service adalah melayani dan membantu pelanggan, sampai dengan 7 orang akan mendapatkan performance rating A (sangat baik) dan sampai dengan 1 orang akan mendapatkan performance D (buruk). Sedangkan pada tahun 2021, kinerja customer service turun menjadi 2 orang dengan skor kinerja A (sangat baik), 3 orang dengan skor kinerja B (baik) dan 1 orang dengan skor C (cukup). Seorang Manajer hubungan yang memasarkan produk dan mengelola hubungan perusahaan dengan pelanggan, berada di posisi keempat. Penurunan laba dapat mempengaruhi perusahaan perbankan (Sari & Rahyuda, 2022).

Fenomena kedua kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor pendukung salah satunya yaitu pengaruh absensi yang dijadikan sebagai ukuran kinerja pegawai. Kegiatan organisasi dalam perusahaan tidak dapat berfungsi secara optimal tanpa kehadiran karyawan. Oleh karena itu, tingkat ketidakhadiran mendukung kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, PT. Sentosa Hastareksa memiliki data yang berkaitan dengan jumlah ketidakhadiran karyawan. Berikut adalah Tabel 1.1, yang merangkum tingkat ketidakhadiran pekerja produksi PT. Sentosa Hastareksa 2010-2014.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi
PT. Sentosa Hastareksa

Tahun	Jumlah karyawan	Keterangan			Total
		Sakit	Izin	Alpa	
2010	299	69	33	28	130
2011	278	56	43	30	129
2012	280	40	57	25	122
2013	265	60	47	34	141
2014	246	46	69	42	157

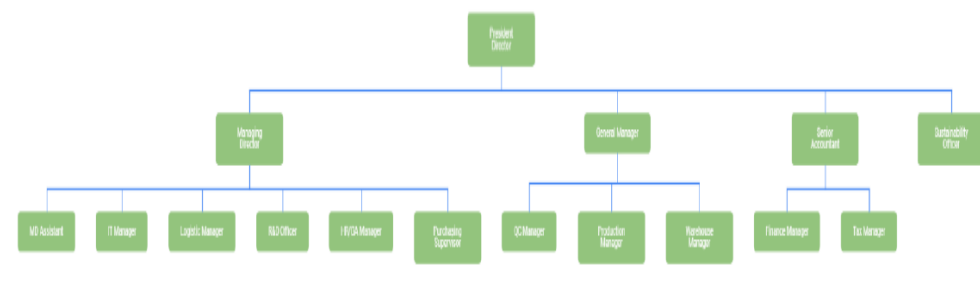
Sumber : Bagian SDM PT Sentosa Hastareksa (2014)

Dari Tabel 1.1, tingkat absensi sangat tinggi terlihat pada rata-rata ketidakhadiran sangat tinggi karena mempengaruhi tugas dan tanggung jawab pegawai. Absensi meningkat paling tinggi di tahun 2014, yang masih jauh di bawah peraturan perusahaan yang hanya 25 Alfa setiap tahun (Whidya, 2016).

Indonesia adalah negara dengan berbagai macam tanaman penghasil minyak atsiri yang menjadi komoditas penghasil devisa negara. Citronellal merupakan komoditas agribisnis dengan pasar yang baik dan daya saing yang kuat di pasar luar negeri. Citronellal adalah salah satu senyawa aktif yang terkandung dalam tanaman serai wangi, terutama minyak serai wangi. Citronellal termasuk dalam senyawa aktif yang digunakan sebagai bahan penting dalam bahan dasar pembuatan sabun, obat anti nyamuk, pestisida, wewangian, obat-obatan dan bahan kosmetik. Minyak sereh wangi mengandung komponen utama, yaitu Citronellal, Citronellol, dan Geraniol (Juriah, 2020).

Permintaan Citronellal di pasar dunia terus meningkat setiap tahunnya seiring dengan meningkatnya produksi industri kosmetika, perasa dan wewangian. Secara umum Citronellal masih sulit ditemukan di Indonesia, dan hingga saat ini industri yang menggunakan bahan baku Citronellal masih mengandalkan impor. Hal ini dikarenakan industri minyak serai wangi Indonesia masih merupakan industri hulu yang hanya dapat memproduksi minyak mentah dan langsung mengekspornya dengan harga murah, sedangkan industri hilir seperti kosmetik, bahan penyedap, rempah-rempah, dan obat-obatan sudah berkembang bahkan dapat menggunakan minyak mentah. Bahan baku impor yang jauh lebih mahal daripada harga minyak serai kasar digunakan untuk memproduksi komoditas ekspor. Industri yang selama ini belum berkembang di Indonesia yaitu industri yang menghasilkan produk setengah jadi yang dibutuhkan oleh industri hilir (Juriah, 2020). Di Indonesia sendiri terdapat beberapa perusahaan yang memproduksi Citronellal, hal ini dapat dilihat dari banyaknya ekspor Citronellal dari Indonesia. Perusahaan Indonesia yang memproduksi Citronellal antara lain PT. Van Aroma, PT Indesso Aroma, Indonesia Flavour and Fragrance, dan lainnya. Penulis akan membahas salah satu perusahaan yaitu PT. Van Aroma.

PT. Van Aroma merupakan salah satu pemasok minyak atsiri terbesar di Indonesia dan terus berkembang. Produk penting PT. Van Aroma merupakan perpaduan dari minyak atsiri Indonesia seperti Minyak Nilam, Minyak Pala, Minyak Cengkeh, Minyak Sereh, Minyak Akar Wangi, Minyak Bunga Kenanga. PT. Van Aroma memproduksi berbagai macam produk. Produk yang beragam ini memiliki bahan baku yang berbeda dan melalui serangkaian proses produksi yang berbeda (Van Aroma, 2008).



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Perusahaan
(Sumber: Van Aroma, 2018)

Perusahaan Van Aroma telah berdiri sejak 2006 di kota Padang, Sumatera Barat. Pabrik yang kami miliki di Jakarta (Gunung Putri), mulai beroperasi pada Mei 2009, sekaligus menambah kekuatan pada kemampuan perusahaan pada produksi dan ekspor minyak pala (*nutmeg*), cengkeh (*clove*), sereh wangi (*citronella*), akar wangi (*vetiver*), kenanga (*cananga*) dan minyak atsiri lainnya. Secara bertahap kami berinvestasi pada mesin-mesin produksi untuk menunjang dan meningkatkan nilai tambah produk pada pabrik Gunung Putri. Pabrik Gunung Putri kemudian dijadikan kantor utama dan Pabrik Padang difungsikan tetap sebagai pusat penerimaan minyak (Van Aroma, 2008).

Perusahaan ini telah menerima sertifikat FSSC 22000, KOSHER dan Halal. Kekuatan dan perbedaan kami adalah kami benar-benar transparan kepada pelanggan, pemasok, dan kami membeli pasokan bahan baku dari pabrik di seluruh Indonesia melalui integrasi vertikal, menghasilkan bahan baku

berkualitas tinggi dari sumbernya. Visi perusahaan yaitu menjadi penghasil dan pengeksport nomor satu untuk minyak atsiri yang berkualitas prima secara global. Sedangkan, Misi perusahaan yaitu memberikan nilai unggul kepada pelanggan kami, pemegang saham, karyawan serta masyarakat secara luas (Van Aroma, 2008).

PT. Van Aroma didirikan oleh seorang CEO asal India bernama Sandeep Tekriwal. Beliau merupakan penanggung jawab perusahaan secara keseluruhan. Memiliki pengetahuan mendalam tentang Industri Minyak Atsiri Indonesia. Pak Sandeep merupakan anggota aktif IFEAT serta asosiasi minyak atsiri Indonesia (Dewan Atsiri Indonesia). Sukses menyelenggarakan IFEAT Study Tour di Indonesia 2011 sebagai Ketua panitia penyelenggara dan menjabat sebagai anggota panitia penyelenggara konferensi IFEAT Singapura pada tahun 2012 (Van Aroma, 2008).

PT. Van Aroma juga mengadakan pengembangan karir kepada karyawannya dengan memberikan sistem promosi, demosi dan mutasi. Selain itu, ada juga sistem pengembangan talent yang dilakukan perusahaan dan selalu kirim para karyawan untuk mengikuti seminar dan training yang diadakan oleh pihak ke 3. Ini dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi standar kompetensi karyawan di PT. Van Aroma.

Tabel 1.2 Persentase Penurunan / Kenaikan Absensi Karyawan

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	PERSENTASE ABSENSI PENURUNAN / KENAIKAN (%)
2018	80 orang	2%
2019	90 orang	5%
2020	100 orang	3%
2021	112 orang	23%
2022	120 orang	17%

Sumber : Data Observasi Awal

Dalam tabel 1.2 terlihat persentase penurunan/kenaikan absensi karyawan pada PT. Van Aroma dari tahun 2018 – 2022. Terlihat pada tahun 2020 mengalami persentase penurunan sebesar 3% akibat dampak pandemic covid 19 yang membuat karyawan harus bekerja dari rumah, ada beberapa karyawan yang resign juga. Akibat permasalahan ini, tentu akan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan dan membuat karyawan tersebut tidak maksimal dalam bekerja.

Disamping itu semua, setiap perusahaan pasti mengalami permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawannya baik dari internal maupun eksternal perusahaan tersebut. Berdasarkan informasi dari HRD di PT. Van Aroma bahwa fenomena atau permasalahan kinerja karyawan yang ada di PT. Van Aroma yaitu kurangnya motivasi dan disiplin kerja dari setiap karyawan yang membuat kinerja mereka menurun, hal ini disebabkan oleh permasalahan didalam keluarga yang berimbas terhadap etos kerja, kurangnya rasa memiliki tanggung jawab atas pekerjaan tersebut, dan karyawan datang tidak tepat waktu (terlambat) serta tingkat kehadiran yang kurang stabil akibat pandemic covid 19, berdasarkan regulasi yang dikeluarkan pemerintah mengharuskan karyawan untuk bekerja dirumah, yang boleh masuk hanya 1-2 karyawan saja. Hal ini tentu berdampak terhadap kinerja karyawan yang menurun. Dinamika dalam lingkungan kerja memang kompleks, PT. Van Aroma berusaha memenuhi semua hak yang harus didapatkan karyawan. Walau tidak sempurna masih banyak yang perlu di perbaiki juga, karena perusahaan masih berkembang.

Konsisten dengan pernyataan ini, diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Widaningsih et al., 2020) dengan judul “Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia” yang menyatakan bahwa faktor-faktor penyebab menurunnya kinerja organisasi salah satunya di Indonesia pada masa pandemi Covid-19 yaitu adanya pembatasan sosial berskala besar (PSBB), yang membuat pekerjaan para karyawan dalam organisasi menjadi kurang produktif. Kehadiran pandemi Covid-19 sangat mempengaruhi dampak organisasi, seperti berkurangnya pendapatan yang mengharuskan organisasi melakukan PHK, meningkatnya pengangguran

bahkan dalam skala besar, yang membuat organisasi harus memikirkan strategi yang tepat untuk diterapkan saat menghadapi pandemi Covid-19, agar tidak berdampak lebih parah pada kinerja karyawan, yang membuat organisasi gulung tikar.

Berdasarkan penelitian (Pangarso & Susanti, 2016) diperoleh hasil disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020) diperoleh hasil motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian kasus diatas yang berkaitan dengan kinerja karyawan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Van Aroma.**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang di atas, adalah sebagai berikut :

1. Turunnya kinerja karyawan PT. Van Aroma disebabkan oleh kurangnya motivasi dan disiplin kerja
2. Tingkat kehadiran yang kurang stabil akibat pandemic covid 19
3. Kurangnya rasa memiliki tanggung jawab atas pekerjaan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan pada latar masalah dan identifikasi masalah diatas, maka subjek pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Van Aroma serta ruang lingkup masalah penelitian ini dibatasi pada hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja PT. Van Aroma dengan kinerja karyawan yang ada di PT. Van Aroma.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Van Aroma?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Van Aroma?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara multivariat (bersama-sama) pada PT. Van Aroma?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Van Aroma;
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Van Aroma;
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Van Aroma.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yang dapat diuraikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini dapat memberikan tolak ukur bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa. Hasil penelitian ini hendaknya dapat memberikan manfaat atau dukungan bagi pengembangan penelitian manajemen khususnya sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
Penelitian menjadi respon ilmiah terhadap suatu fenomena yang penulis anggap sebagai masalah. Melalui penelitian ini, penulis juga mampu menerapkan metode penelitian ilmiah yang dipelajari oleh penulis. Dalam hal ini, karya penelitian ini juga merupakan pemenuhan tugas penulis sebagai mahasiswa untuk memenuhi syarat meraih gelar sarjana.
3. Manfaat bagi Perusahaan

Penting bagi suatu perusahaan untuk mengetahui dan memperhatikan apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan para karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan disiplin kerja dan kepuasan kerja, dan dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Manfaat bagi Negara

Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan kebijakan berdasarkan penelitian dan hasil sosial.

2. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang data-datanya dinyatakan dalam bentuk angka (Tukiran, 2016). Desain pada penelitian ini yaitu asosiatif. Menurut Sugiyono (2014) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, untuk mencari pengaruh, akibat, dan sebab akibat, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada bulan April – Juni 2023 di PT. Van Aroma, yang berlokasi di Jl. Raya Wanaherang No.16, RT.4/RW.4, Cicadas, Kec. Gn. Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16964.

C. Objek Penelitian

Cakupan objek penelitian yang ditentukan oleh peneliti terdiri dari dua variabel independent. Variabel bebas (independent variabel), adalah variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2). Serta Variabel terikat (dependent variabel), yaitu variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun subjek penelitiannya adalah karyawan PT. Van Aroma.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah Bidang umum yang mencakup objek/subjek dengan jumlah dan sifat tertentu yang digunakan para ilmuwan untuk melakukan penelitian dan menarik kesimpulan (Syahputra, 2017). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 orang yang merupakan karyawan PT. Van Aroma.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari seluruh subyek atau subjek dengan ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Anggraeni, 2017). Teknik yang dipakai dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Metode pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Maka penelitian ini melihat dari Tabel Isaac dan Michael yang didasarkan atas kesalahan 5% sehingga sampel yang diperoleh tersebut mempunyai tingkat rasio kepercayaan sebesar 90% terhadap populasi. Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu sebanyak 89 orang karyawan.

E. Operasionalisasi Variabel

Terdapat 3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 2 variabel independent dan 1 variabel dependent. Variabel bebas (Independent Variabel), yaitu variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2). Serta variabel terikat (Dependent Variabel), yaitu variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dimaksud dengan instrumen adalah sarana yang dapat dilaksanakan dalam bentuk objek, contohnya termasuk survei, daftar periksa atau panduan wawancara, panduan survei atau penilaian, kuesioner, dan penilaian perilaku. (Zakariah et al., 2020). Dalam penelitian ini, instrumen

yang digunakan yaitu dengan memberikan dan menyebarkan kuesioner yang berisi beberapa daftar pertanyaan yang telah disusun dan dibuat oleh penulis dilink google form yang akan diberikan kepada setiap responden yang nantinya hasil dari pengisian tersebut akan dilihat apakah ada variabel yang mempengaruhi suatu perubahan yang timbul pada variabel yang ada. Pengujian Kualitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas data penelitian bergantung pada teknik pengukuran yang tepat. Oleh karena itu, sebuah alat dianggap valid jika alat tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur (Indriantoro & Supomo, 2018). Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan Teknik Pearson Correlation menggunakan SPSS. Adapun kriteria verifikasi pada uji ini yaitu :

- a) Jika $P\text{-value} > 0,05$ berarti H_0 diterima dan data dinyatakan valid
- b) Jika $P\text{-value} < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan dinyatakan tidak valid

2. Uji Reabilitas

Konsep reliabilitas dapat dipahami dari konsep sederhana yaitu konsistensi. Alat penelitian dievaluasi menurut asumsi dan metode yang berbeda, tetapi ukuran utama reliabilitas data adalah ukuran konsistensi data yang dikumpulkan (Indriantoro & Supomo, 2018). Jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten maka kuesioner reliabel. Pengujian dilakukan dengan memperhitungkan nilai Cronbach alpha tiap variabel dengan bantuan SPSS dan dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha $> 0,70$.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data memiliki tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, maka proses pengumpulan data adalah tahap yang paling penting dalam penelitian. (Noor, 2011). Kuesioner menurut Sugiyono (2015), adalah proses pengumpulan data dengan menulis pernyataan untuk mengajukan atau menjawab pertanyaan kepada para peserta. Peneliti memberikan sederet pertanyaan untuk dijawab melalui link google form yang akan diisi oleh responden. Dalam metode kuesioner yang digunakan ini didalamnya terdapat serangkaian daftar pertanyaan yang akan digunakan untuk memperoleh informasi tentang responden terhadap hal-hal yang dirasakan. Penulis menyebarkan kuesioner melalui metode simple random sampling dengan lotere atau undian. Dalam hal ini, tulis semua nama kelompok yang dipilih pada selembar kertas, gulung, masukkan ke dalam kotak dan letakkan satu per satu hingga sebanyak jumlah sampel yang diinginkan terbentuk. Nama-nama yang diundi tersebut itulah yang ditetapkan sebagai responden. Metode angket ini disusun secara utuh, menyeluruh, dan terpadu. Supaya peneliti mendapatkan data yang lebih efektif dan efisien peneliti menggunakan skala likert.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Profil Responden

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Profil PT. Van Aroma

Perusahaan Van Aroma telah berdiri sejak 2006 di kota Padang, Sumatera Barat. Pabrik yang kami miliki di Jakarta (Gunung Putri), mulai beroperasi pada Mei 2009, sekaligus menambah kekuatan pada kemampuan perusahaan pada produksi dan ekspor minyak pala (*nutmeg*), cengkeh (*clove*), sereh wangi (*citronella*), akar wangi (*vetiver*), kenanga (*cananga*) dan minyak atsiri lainnya. Secara bertahap kami berinvestasi pada mesin-mesin produksi untuk menunjang dan meningkatkan nilai tambah produk pada pabrik Gunung Putri. Pabrik Gunung Putri kemudian dijadikan kantor utama dan Pabrik Padang difungsikan tetap sebagai pusat penerimaan minyak.

b. Visi dan Misi PT. Van Aroma

a) Visi perusahaan

Menjadi penghasil dan pengeksport nomor satu untuk minyak atsiri yang berkualitas prima secara global.

b) Misi

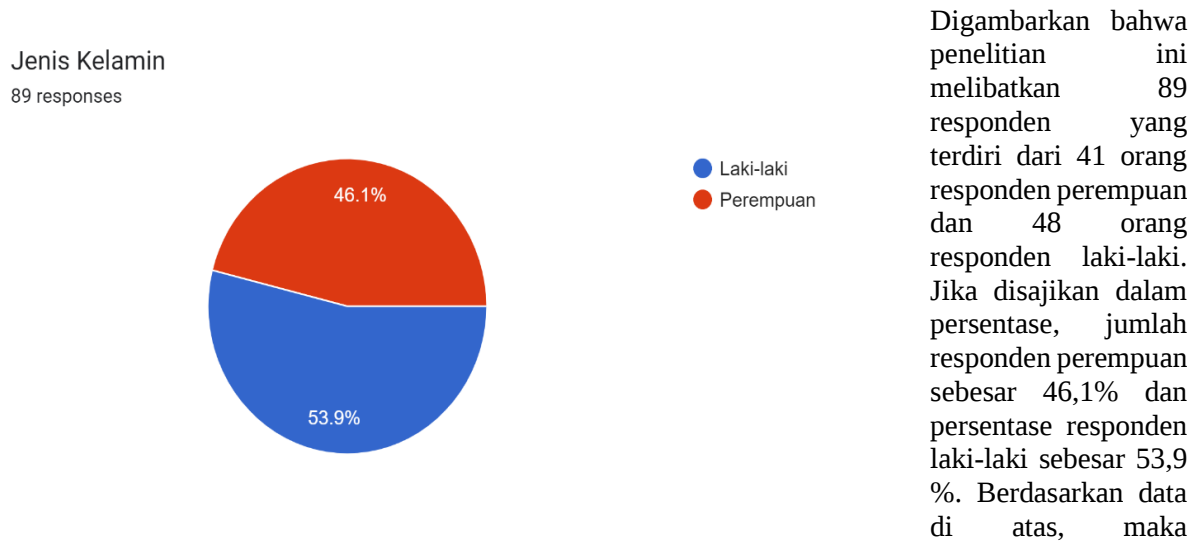
Memberikan nilai unggul kepada pelanggan kami, pemegang saham, karyawan serta masyarakat secara luas.

2. Profil Responden

Berdasarkan jenis pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling, maka dalam penelitian ini, instrumen penelitian disebarkan (kuesioner) kepada responden yang merupakan karyawan PT. Van Aroma yaitu dengan jumlah responden (sampel) sebanyak 89 karyawan. Identitas responden digambarkan melalui tiga item yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lamanya bekerja.

1) Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data menunjukkan perbandingan antara pekerja laki-laki dan perempuan seperti pada gambar

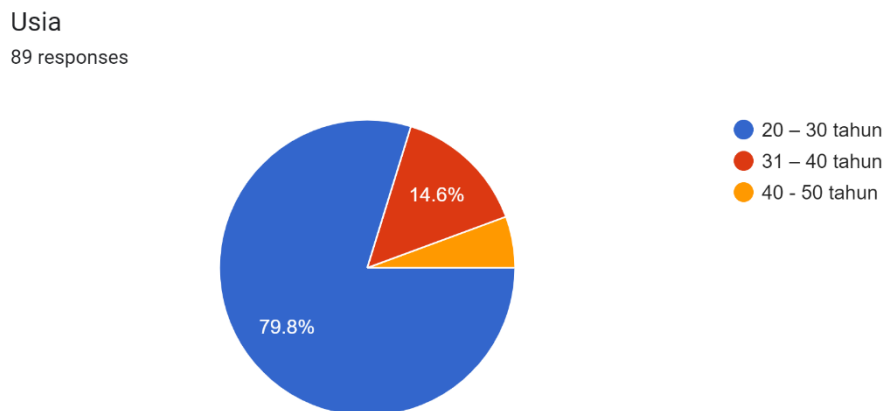


disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

Gambar 3.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

2) Data Responden Berdasarkan Usia

Dalam kuesioner, responden harus menulis pada kolom usia yang tersedia. Hasil distribusi ditunjukkan pada gambar

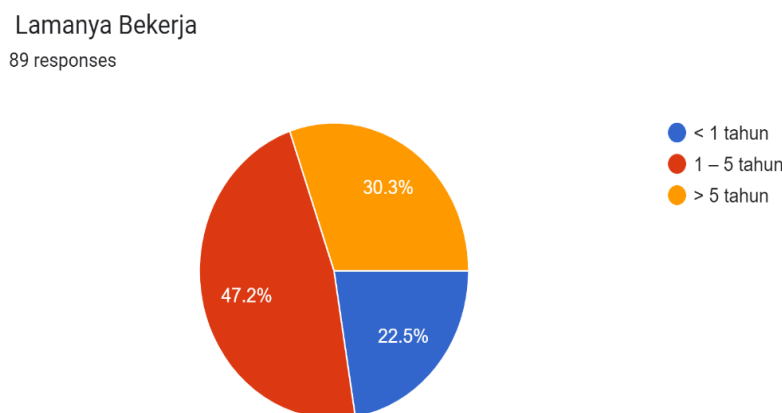


Gambar 3.3 Data Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa responden mayoritas memiliki usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 71 orang atau 79,8% diikuti oleh responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 13 orang atau 14,6% dan paling sedikit pada usia 40-50 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau 5,62%.

3) Data Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Pada kuesioner, responden diminta untuk mengisi kolom lama bekerja. Hasil distribusi ditunjukkan pada gambar .



Gambar 3.4 Data Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa responden mayoritas memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 42 orang dengan persentase 47,2% diikuti oleh responden dengan masa kerja >5 tahun tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 30,3% dan paling sedikit dengan masa kerja <1 tahun yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 22,5%.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Analisa Deskriptif

Analisis digunakan untuk mendeskripsikan temuan penelitian di lapangan, khususnya yang berkaitan dengan responden penelitian. Pada bagian analisis deskriptif ini akan menjelaskan tentang tanggapan dari responden terhadap variabel – variabel yang diteliti, yaitu variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil dari analisis deskriptif terkait variabel-variabel tersebut, sebagai berikut :

a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 3.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	89	1.0	4.0	3.360	.7111
X2	89	1.0	4.0	3.056	.8169
X3	89	1.0	4.0	3.416	.7659
X4	89	1.0	4.0	3.393	.6845
X5	89	1.0	4.0	3.573	.6376
X6	89	1.0	4.0	3.551	.6573
X7	89	1.0	4.0	3.596	.5977
X8	89	1.0	4.0	3.146	.9481
X9	89	1.0	4.0	3.247	.7728
X10	89	1.0	4.0	3.472	.6757

X11	89	1.0	4.0	3.494	.6593
X12	89	1.0	4.0	3.562	.6564
X13	89	1.0	4.0	3.506	.6238
X14	89	1.0	4.0	3.562	.6022
X15	89	1.0	4.0	3.607	.5764
Valid N (listwise)	89				

Berdasarkan hasil yang tercantum pada tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa rata-rata (*mean*) responden pada variabel Disiplin Kerja mayoritas sebesar 3, di mana hal tersebut berarti setuju dengan item-item pernyataan yang tercantum pada variabel Disiplin Kerja. Adapun nilai minimum pada variabel Disiplin Kerja adalah 1 yang artinya sangat tidak setuju. Terdapat responden yang sangat tidak setuju pada item variabel Disiplin Kerja. Nilai maksimum (*maximum*) pada variabel Disiplin Kerja secara menyeluruh adalah 4 yang artinya terdapat responden yang menyatakan sangat setuju pada item pernyataan variabel Disiplin Kerja.

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 3.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X16	89	2.0	4.0	3.360	.6784
X17	89	1.0	4.0	3.393	.6845
X18	89	1.0	4.0	3.124	.8369
X19	89	1.0	4.0	2.989	.8982
X20	89	1.0	4.0	3.337	.6562
X21	89	1.0	4.0	3.090	.8208
X22	89	1.0	4.0	3.326	.7654
X23	89	1.0	4.0	3.393	.6505
X24	89	1.0	4.0	3.236	.7541
X25	89	1.0	4.0	3.371	.6806
X26	89	1.0	4.0	3.404	.6523
X27	89	1.0	4.0	3.393	.6845
X28	89	1.0	4.0	3.382	.7152
X29	89	1.0	4.0	3.202	.8003
Valid N (listwise)	89				

Berdasarkan hasil yang tercantum pada tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa rata-rata (*mean*) responden pada variabel Kepuasan Kerja mayoritas sebesar 3, di mana hal tersebut berarti setuju dengan item-item pernyataan yang tercantum pada variabel Kepuasan Kerja. Adapun nilai minimum pada variabel Kepuasan Kerja adalah 1 yang artinya sangat tidak setuju. Terdapat responden yang sangat tidak setuju pada item variabel Kepuasan Kerja. Nilai maksimum (*maximum*) pada variabel Kepuasan Kerja secara menyeluruh adalah 4 yang artinya terdapat responden yang menyatakan sangat setuju pada item pernyataan variabel Kepuasan Kerja.

c. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y30	89	1.0	4.0	3.191	.7051

Y31	89	1.0	4.0	3.360	.6614
Y32	89	1.0	4.0	3.494	.6418
Y33	89	1.0	4.0	3.382	.6485
Y34	89	1.0	4.0	3.416	.6538
Y35	89	1.0	4.0	3.494	.7249
Y36	89	2.0	4.0	3.461	.6406
Y37	89	2.0	4.0	3.506	.5863
Y38	89	1.0	4.0	3.258	.7466
Y39	89	1.0	4.0	3.393	.6505
Y40	89	1.0	4.0	3.461	.6406
Y41	89	1.0	4.0	3.337	.6899
Y42	89	1.0	4.0	3.438	.6388
Y43	89	2.0	4.0	3.348	.6589
Valid N (listwise)	89				

Berdasarkan hasil yang tercantum pada tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa rata-rata (*mean*) responden pada variabel Kinerja Karyawan mayoritas sebesar 3, di mana hal tersebut berarti setuju dengan item-item pernyataan yang tercantum pada variabel Kinerja Karyawan. Adapun nilai minimum pada variabel Kinerja Karyawan adalah 1 yang artinya sangat tidak setuju. Terdapat responden yang sangat tidak setuju pada item variabel Kinerja Karyawan. Nilai maksimum (*maximum*) pada variabel Kinerja Karyawan secara menyeluruh adalah 4 yang artinya terdapat responden yang menyatakan sangat setuju pada item pernyataan variabel Kinerja Karyawan.

2. Hasil Pengujian Kualitas Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai r-tabel (N=89, df=N-2=87, $\alpha=5\%$)	Keterangan
X1 DISIPLIN KERJA	X1	0,704	0,2084	Valid
	X2	0,472	0,2084	Valid
	X3	0,629	0,2084	Valid
	X4	0,742	0,2084	Valid
	X5	0,776	0,2084	Valid
	X6	0,625	0,2084	Valid
	X7	0,714	0,2084	Valid
	X8	0,553	0,2084	Valid
	X9	0,780	0,2084	Valid
	X10	0,687	0,2084	Valid
	X11	0,779	0,2084	Valid
	X12	0,811	0,2084	Valid
	X13	0,797	0,2084	Valid
	X14	0,765	0,2084	Valid
	X15	0,797	0,2084	Valid

Seperti yang dapat dilihat dari tabel di atas, hasil SPSS menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dihitung pada kolom *Correlation Item-Total Correlation*. Semua permintaan dari 1 hingga

4 adalah valid, karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang disesuaikan lebih tinggi dari nilai tabel 0,2084.

Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai r-tabel (N=89, df=N-2=87, $\alpha=5\%$)	Keterangan
X2 KEPUASAN KERJA	X16	0,580	0,2084	Valid
	X17	0,652	0,2084	Valid
	X18	0,738	0,2084	Valid
	X19	0,752	0,2084	Valid
	X20	0,700	0,2084	Valid
	X21	0,736	0,2084	Valid
	X22	0,651	0,2084	Valid
	X23	0,701	0,2084	Valid
	X24	0,637	0,2084	Valid
	X25	0,585	0,2084	Valid
	X26	0,718	0,2084	Valid
	X27	0,807	0,2084	Valid
	X28	0,748	0,2084	Valid
	X29	0,720	0,2084	Valid

Seperti yang dapat dilihat dari tabel di atas, hasil SPSS menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dihitung pada kolom *Correlation Item-Total Correlation*. Semua permintaan dari 1 hingga 4 adalah valid, karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang disesuaikan lebih tinggi dari nilai tabel 0,2084.

Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai r-tabel (N=89, df=N-2=87, $\alpha=5\%$)	Keterangan
Y KINERJA KARYAWAN	Y30	0,674	0,2084	Valid
	Y31	0,727	0,2084	Valid
	Y32	0,785	0,2084	Valid
	Y33	0,717	0,2084	Valid
	Y34	0,766	0,2084	Valid
	Y35	0,614	0,2084	Valid
	Y36	0,746	0,2084	Valid
	Y37	0,808	0,2084	Valid
	Y38	0,802	0,2084	Valid
	Y39	0,801	0,2084	Valid
	Y40	0,666	0,2084	Valid
	Y41	0,728	0,2084	Valid
	Y42	0,781	0,2084	Valid
	Y43	0,727	0,2084	Valid

Seperti yang dapat dilihat dari tabel di atas, hasil SPSS menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dihitung pada kolom *Correlation Item-Total Correlation*. Semua permintaan dari 1 hingga 4 adalah valid, karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang disesuaikan lebih tinggi dari nilai tabel 0,2084.

b. Hasil Uji Reabilitas

Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Kepuasan Kerja (X2), dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.9 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Hitung Alpha Cronbach	Jumlah Item	Keterangan
X1 DISIPLIN KERJA	0,920	15	Reliabilitas Sempurna
X2 KEPUASAN KERJA	0,917	14	Reliabilitas Sempurna
Y KINERJA KARYAWAN	0,935	14	Reliabilitas Sempurna

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpha untuk setiap pernyataan $> 0,70$, maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Melakukan uji hipotesis klasik untuk melihat apakah data yang diperoleh menyimpang dari hipotesis klasik. Pada tahap uji hipotesis klasik terdapat tiga pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel X1, X2 dan Y mengikuti distribusi normal atau tidak sesuai dengan penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas distribusi data. menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan alat bantu SPSS. Ketentuan dalam perhitungan normalitas ini adalah apabila nilai *Asymp.Sig.* $> 0,05$ maka data tersebut normal, begitu pun sebaliknya apabila nilai *Asymp.Sig.* $< 0,05$ maka data tersebut tidak normal.

Kriteria keputusan :

H0 : Residual Berdistribusi Normal

H1 : Residual Tidak Berdistribusi Normal

Tabel 3.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.83162360
Most Extreme Differences	Absolute		.086
	Positive		.068
	Negative		-.086
Test Statistic			.086
Asymp. Sig. (2-tailed)			.105 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil uji normalitas untuk nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,105. Hasil tersebut lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak sehingga **residual memiliki distribusi normal** atau **asumsi normalitas terpenuhi**.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya. Uji ini dirancang untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya

hubungan antar variabel independen. Hasil uji multikolinearitas yang diperoleh SPSS pada output coefficients adalah sebagai berikut :

Tabel 3.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.010	2.965		-.003	.997		
X1 DISIPLIN KERJA	.678	.087	.653	7.767	.000	.406	2.465
X2 KEPUASAN KERJA	.274	.089	.258	3.066	.003	.406	2.465

a. Dependent Variable: Y KINERJA KARYAWAN

Hasil dari tabel di atas nilai tolerance dari variabel X memiliki nilai > 0.1 sehingga tidak terjadi multikolonieritas. Hal yang sama ditunjukkan pada nilai VIF masing-masing variabel memiliki nilai VIF < 10 yang menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan **tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen**.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Uji ini dirancang untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi yang berbeda antara residual dari satu pengamatan dengan residual dari pengamatan lain. Dalam penelitian ini, uji Breusch-Pagan digunakan untuk menguji perbedaan varians. Uji Breusch-Pagan meminta regresi dari nilai kuadrat residual variabel independen. Jika probabilitas signifikansinya melebihi tingkat kepercayaan 5% atau >0,05 atau sebaliknya, maka model regresi dikatakan tidak memiliki varian yang berbeda. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh dari hasil olahan SPSS sebagai berikut :

Tabel 3.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2244.432	2	1122.216	2.814	.066 _b
Residual	34297.852	86	398.812		
Total	36542.284	88			

a. Dependent Variable: RES_SQ

b. Predictors: (Constant), X2 KEPUASAN KERJA, X1 DISIPLIN KERJA

H0 : Tidak terdapat masalah heteroskedastisitas

H1 : Terdapat masalah heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil output SPSS menunjukan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa gagal tolak H0 sehingga **tidak terdapat masalah heteroskedastisitas** atau **asumsi non-heteroskedastisitas terpenuhi**.

4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, dilakukan pengujian terhadap hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Berdasarkan tabel uji T diperoleh persamaan regresi variabel X1 dan X2 terhadap Y sebagai berikut:

Y KINERJA KARYAWAN = -0,010 + 0,678 X1 DISIPLIN KERJA + 0,274 X2 KEPUASAN KERJA

- Nilai koefisien konstanta sebesar **-0,010** artinya bila besarnya variabel independen bernilai 0 maka secara rata-rata Y KINERJA KARYAWAN memiliki nilai sebesar **-0,010** dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi variabel X1 DISIPLIN KERJA bernilai positif dan signifikan yaitu sebesar **0,678**. Hal ini menunjukkan bahwa setiap X1 DISIPLIN KERJA mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan ada peningkatan Y KINERJA KARYAWAN sebesar **0,678** dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi variabel X2 KEPUASAN KERJA bernilai positif dan signifikan yaitu sebesar **0,274**. Hal ini menunjukkan bahwa setiap X2 KEPUASAN KERJA mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan ada peningkatan Y KINERJA KARYAWAN sebesar **0,274** dengan asumsi variabel lain tetap.

5. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Uji t (parsial)

Dalam perumusan hipotesa untuk Uji-t, yaitu :

- H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusan Uji-t, yaitu :

- Jika nilai Sig. < 0,05 (Ho ditolak : signifikan secara statistik).
- Jika nilai Sig. > 0,05 (Ho diterima : tidak signifikan secara statistik)

Tabel 3.13 Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.010	2.965		-.003	.997		
X1 DISIPLIN KERJA	.678	.087	.653	7.767	.000	.406	2.465
X2 KEPUASAN KERJA	.274	.089	.258	3.066	.003	.406	2.465

a. Dependent Variable: Y KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel dan kriteria keputusan Uji-t, maka dapat disimpulkan bahwa **Variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh terhadap variabel dependen karena memiliki probabilitas di bawah tingkat signifikansi < 0,05.**

a) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Seperti yang dapat dilihat dari Tabel 3, variabel X1 (disiplin kerja) memiliki signifikan sebesar $0.00 < \alpha = 0.05$ atau nilai t hitung $7.767 > t$ tabel 2.084. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Van Aroma.

b) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Seperti yang dapat dilihat pada Tabel 3, variabel X2 (Kepuasan Kerja) memiliki signifikansi sebesar 0,03, $< \alpha = 0,05$ atau nilai t atau nilai t hitung sebesar $3.066 > t$ tabel 2,084. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Van Aroma.

b. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk pengujian secara bersamaan untuk menentukan apakah setiap variabel independen berhubungan dengan variabel dependen. Rumusan hipotesis berikut untuk uji F:

- H0: Model regresi linier tidak pengaruh antara X terhadap Y.

- H1: Model regresi linier pengaruh antara X terhadap Y.
- Dasar pengambilan keputusan pada Uji F, yaitu :
- Jika Sig. F statistik < 0,05 (Ho ditolak ; signifikan secara statistik)
 - Jika Sig. F statistic > 0,05 (Ho diterima : tidak signifikan secara statistik)

Tabel 3.14 Hasil Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3942.154	2	1971.077	131.206	.000 ^b
Residual	1291.958	86	15.023		
Total	5234.112	88			

a. Dependent Variable: Y KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), X2 KEPUASAN KERJA, X1 DISIPLIN KERJA

Berdasarkan uji F variabel independen dan varians tabel di atas, diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Van Aroma, menolak H0 dan menerima H1. Dengan demikian, model regresi linier sederhana menghubungkan variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah koefisien yang digunakan untuk menentukan tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1. Nilai R-squared yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians sangat rendah. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 3.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.868 ^a	.753	.747	3.876	1.494

a. Predictors: (Constant), X2 KEPUASAN KERJA, X1 DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: Y KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa uji tersebut Adjusted R Square sebesar 0,747, nilai ini menunjukkan bahwa variabel independent memberikan informasi untuk memprediksi variabel dependen sebesar 74,7% dan sisanya dijelaskan variabel lain di luar model.

C. Pembahasan, Implikasi, dan Keterbatasan

1. Pembahasan

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa keadaan penelitian responden untuk variabel penelitian secara keseluruhan baik. Hal ini tercermin dari banyaknya tanggapan dimana responden setuju dengan ketentuan dari masing-masing survei. Sehingga setiap variabel dijelaskan dibawah ini :

a. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan secara parsial maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini searah dan konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pangarso & Susanti (2016), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tergambarkan pada 2 item pernyataan yaitu “Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan” dan “Saya selalu menerapkan etika dalam bekerja”. Pada indikator tersebut didapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 64%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Van Aroma memiliki kecenderungan untuk memahami aturan dan menerapkan etika dalam bekerja. Kecenderungan itu menyebabkan para karyawan selalu mengerti terhadap aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan dan menerapkan etika kerja.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang dilakukan secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini searah dan konsisten dengan penelitian telah yang dilakukan oleh Sandhi & Satria (2020), yang menunjukkan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tergambarkan pada 4 item pernyataan yaitu “Adanya perhatian dan dukungan dari atasan membuat saya merasa puas”, “Saya puas dengan kesempatan promosi yang ada”, “Dukungan dari rekan kerja membuat saya puas” dan “Saya puas dengan tingkat kemajuan yang saya capai di kantor tempat saya bekerja”. Pada indikator tersebut didapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 49,4%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Van Aroma merasa puas untuk bekerja jika mendapat perhatian, dukungan, dan kesempatan promosi oleh atasan. Kecenderungan itu menyebabkan para karyawan mendapatkan kepuasan kerja jika diberikan perhatian, dukungan, dan kesempatan promosi oleh atasan dan rekan kerja serta puas dengan diri sendiri atas capaian di kantor tempat bekerja.

c. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan secara parsial maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini searah dan konsisten dengan penelitian telah yang dilakukan oleh Prasetyo & Marlina (2019), yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tergambarkan pada 1 item pernyataan yaitu “Saya bekerja sesuai dengan waktu bekerja yang ditentukan perusahaan”. Pada indikator tersebut didapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 60,7%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Van Aroma memiliki kecenderungan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja. Kecenderungan itu menyebabkan para karyawan selalu bekerja sesuai dengan waktu kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

2. Implikasi

a. Implikasi Teoritis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, adapun implikasi teoritisnya sebagai berikut :

- Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu berbagai macam faktor yang mempengaruhi disiplin kerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan kesadaran para karyawan untuk lebih disiplin dan giat dalam melakukan suatu pekerjaan.
- Dalam penelitian ini kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu kepuasan kerja dapat mempengaruhi para karyawan PT. Van Aroma untuk meningkatkan kinerja mereka.
- Baik variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu setiap indikator didalamnya harus diperhatikan dan diterapkan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan agar kinerja mereka dapat meningkat dan membawa keuntungan yang besar bagi perusahaan tersebut.

b. Implikasi Praktis

Pada penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini akan

dijadikan sebagai masukan bagi organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan karyawan sebagai langkah yang berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan atau organisasi dapat mempertimbangkan disiplin dan kepuasan kerja kepada karyawan, sebab kedua hal ini berpengaruh pada tinggi dan rendahnya kinerja suatu karyawan.

3. Keterbatasan Penelitian

Perjuangan dalam mengerjakan penelitian ini, penulis mempunyai keterbatasan yang kiranya dapat diantisipasi oleh peneliti berikutnya. Berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian ini :

- Sulitnya mencari rujukan jurnal terkait variabel didalam penelitian.
- Keterbatasan waktu dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini membuat peneliti tidak melakukan penelitian secara mendalam.
- Agenda kampus yang sangat padat di semester akhir menyebabkan pengerjaan penelitian membutuhkan waktu yang cukup lama.
- Keterbatasan sampel (responden) dalam penelitian dikarenakan ruang lingkup dan jumlah karyawan yang tidak begitu besar pada objek penelitian, sehingga relatif tidak bisa digeneralisasi untuk populasi yang lebih luas.
- Keterbatasan referensi dalam mendukung teori-teori yang digunakan dalam penelitian.
- Penyebaran kuesioner dilakukan secara online, menyebabkan peneliti tidak dapat mengawasi dalam proses pengisian kuesioner, sehingga ada beberapa data yang diisi secara tidak sesuai.
- Tingginya tekanan dari pihak kampus yang menyebabkan peneliti menjadi stress, cape, lelah, dan banyak beban yang harus diselesaikan dalam waktu yang sangat singkat.

4. PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yakni disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan 89 responden yang merupakan karyawan yang bekerja di Kantor PT. Van Aroma. Adapun hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Disiplin kerja memiliki signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau nilai t hitung sebesar $7.767 > t$ tabel 2,084. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Van Aroma.
- Kepuasan kerja memiliki signifikan sebesar 0,03 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau nilai t hitung sebesar $3.066 > t$ tabel 2,084. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Van Aroma.
- Variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Van Aroma.

B. Saran

- Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, variabel bebas yakni disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 74,7% terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Melalui besaran persentase tersebut, penulis berharap penelitian selanjutnya bisa memadukan dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- Melalui hasil penelitian yang telah diperoleh, perusahaan dapat mempertimbangkan penelitian ini sebagai sumber informasi tambahan dalam membantu manajemen ketika akan membuat keputusan terkait hal-hal yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kepuasan kerja. Sebab, disiplin dan kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kedisiplinan karyawan dan menyediakan kepuasan kerja dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2).
- [2] Anggraeni, A. D. (2017). Pengaruh persepsi atas kemampuan manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Faktor: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(3), 251–264.
- [3] Candana, D. M. (2021). Determinasi prestasi kerja dan kepuasan kerja: etos kerja dan disiplin kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544–561.
- [4] Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- [5] Hasibuan, S. P. (2003). *Melayu, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [6] Henry, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi.III
- [7] Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. OSF Preprints. November, 21.
- [8] Indriantoro & Supomo. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Maya (ed.)). C.V Andi Offset.
- [9] Johan, H. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Radio Solok Citra Nadanusa Di Kabupaten Solok. *Jurnal Manajemen Pendidikan volume iv*
- [10] Juriah. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa 2006, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1–15.
- [11] Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- [12] Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar manajemen*. Lembaga Penerbitan Universitas UNAS.
- [13] Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- [14] Noor, J. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [15] Pangarso dan Susanti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis* 2, 145–160.
- [16] Revida, E., Tanjung, R., Sari, D. P., Simarmata, H. M. P., Purba, D. S., Gandasari, D., Purba, B., Purba, S., Tjahjana, D., & Anggusti, M. (2021). *Manajemen Perkantoran*. Yayasan Kita Menulis.
- [17] Robin, R. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Karya Gemilang Medan). *Jurnal Administrasi Bisnis III*(2), 81–95.
- [18] Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- [19] Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 311–320.
- [20] Sarwono, J. (2011). Mengenal path analysis: sejarah, pengertian dan aplikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 11(2), 98454.
- [21] Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- [22] 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.
- [23] Syahputra. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona : *Jurnal Manajemen*, 8(2), 311–320
- [24] Uyun, N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suka Fajar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [25] Van Aroma. (2008). *Van Aroma: Gift From Nature*. <https://www.vanaroma.com/>
- [26] Whidya. (2016). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sentosa Hastareksa. *Jurnal Administrasi Bisnis*

- [27] Widaningsih, R. A. (2020). Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia. 6(3), 193–198.
- [28] Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.
- [29] Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, K. H. M. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development). *Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka*.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN