

## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Pemprov DKI Jakarta

Arika Rizky Fauzia<sup>1</sup>, Ade Sri Mulyani<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika

Email : [arikarisky1234@gmail.com](mailto:arikarisky1234@gmail.com)<sup>1</sup>, [ade.aml@bsi.ac.id](mailto:ade.aml@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi pegawai yang menjadi responden dilibatkan dalam penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, keduanya tetap menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja apabila dikelola dengan baik. Penelitian ini juga menegaskan bahwa terdapat faktor lain di luar kepuasan kerja dan disiplin kerja yang lebih dominan dalam menentukan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek lain yang relevan, selain tetap menjaga kepuasan kerja dan kedisiplinan pegawai agar kinerja dapat meningkat secara optimal.

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja, Disiplin kerja, Kinerja pegawai

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia dalam mewujudkan peran nya sebagai makhluk social yang mampu mengelola diri sendiri untuk mencapai kesejahteraan kehidupan yang seimbang dan berkelanjutan. Didalam sebuah perusahaan, tentu nya peran SDM sangat berpengaruh untuk menunjang perusahaan. Pentingnya pengaruh karyawan di dalam perusahaan harus di tunjang dengan adanya pemberdayaan karyawan dengan bertujuan untuk meningkatkan hasil kinerja yang optimal.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Indikator yang digunakan adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis.

Kinerja karyawan sebagai keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukannya. Namun sesuai dengan judul penelitian akan mengulik mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan beberapa teknik observasi yang dilakukan peneliti di sebuah instansi Bapenda Jakarta Pusat dengan berfokus pada divisi unit Pelayanan pemungutan pajak daerah.

Badan pendapatan daerah provinsi DKI Jakarta (BAPENDA) merupakan kelembagaan yang mengatur pendapatan daerah yang bertugas menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan pada sub bidang pendapatan daerah.

Badan Pendapatan Daerah Provinsi (BAPENDA) Provinsi DKI Jakarta merupakan otoritas pendapatan daerah dan bertugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang keuangan pada wilayah subsektor pendapatan daerah. Dari segi kinerja tentunya ada faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti kepuasan dan disiplin kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan dan kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## METODE

Penelitian ini adalah dengan menggunakan strategi penelitian kuantitatif statistik yaitu rumusan masalah penelitian bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih (Data diolah sendiri 2025).

Observasi merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mendapatkan gambaran secara utuh atau fenomena-fenomena yang terjadi dikalangan responden sehubungan dengan judul penelitian. Metode ini dilakukan sedemikian rupa sehingga data yang diperoleh sesuai dengan keakuratan, kebenaran, dan kelengkapan subjek. Penggunaan observasi dalam karya ilmiah sangat penting karena mendukung proses penelitian (Lase & Ndraha, 2023).

Menurut (sugiyono, 2022) sampel merupakan gambaran besarnya populasi dan susunannya. Seseorang yang mempunyai tipikal populasi secara keseluruhan dikatakan mempunyai sampel yang baik atau sampel jenuh.

Menurut (Muchlis, 2023) Survei adalah metode untuk mengetahui hubungan antar variabel dan membuat generalisasi tentang populasi yang diteliti. Penelitian kuantitatif fokus pada pengumpulan dan analisis data numerik dan bersifat objektif. Variabel penelitian kuantitatif dapat diidentifikasi dan hubungan antar variabel dapat diidentifikasi. Dengan desain yang sederhana dan prosesnya cepat, penelitian survei dengan kuesioner ini memerlukan responden dalam jumlah yang cukup agar validitas temuan bisa dicapai dengan baik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah instrument kuesioner valid atau tidak. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Butir-butir instrument dikatakan valid, apabila koefisien korelasi ( $r$  hitung)  $> r$  kritis (0,05) apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,05 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2021).

**Tabel 1. Uji Validitas X1**

<i>ID Pertanyaan</i>	<i>Rtabel 5%</i>	<i>Rhitung</i>	<i>Keterangan</i>
<i>X1.1</i>	<i>0,344</i>	<i>0,894</i>	<i>Valid</i>
<i>X1.2</i>	<i>0,344</i>	<i>0,792</i>	<i>Valid</i>
<i>X1.3</i>	<i>0,344</i>	<i>0,855</i>	<i>Valid</i>
<i>X1.4</i>	<i>0,344</i>	<i>0,816</i>	<i>Valid</i>
<i>X1.5</i>	<i>0,344</i>	<i>0,674</i>	<i>Valid</i>

**Tabel 2. Uji Validitas X2**

<i>ID Pernyataan</i>	<i>Rtabel 5%</i>	<i>Rhitung</i>	<i>Keterangan</i>
<i>X2.1</i>	<i>0,344</i>	<i>0,752</i>	<i>Valid</i>
<i>X2.2</i>	<i>0,344</i>	<i>0,721</i>	<i>Valid</i>
<i>X2.3</i>	<i>0,344</i>	<i>0,628</i>	<i>Valid</i>
<i>X2.4</i>	<i>0,344</i>	<i>0,742</i>	<i>Valid</i>
<i>X2.5</i>	<i>0,344</i>	<i>0,768</i>	<i>Valid</i>

**Tabel 3. Uji Validitas Y**

<i>ID Pertanyaan</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Rhitung</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Y1</i>	<i>0,344</i>	<i>0,712</i>	<i>Valid</i>
<i>Y2</i>	<i>0,344</i>	<i>0,801</i>	<i>Valid</i>
<i>Y3</i>	<i>0,344</i>	<i>0,807</i>	<i>Valid</i>
<i>Y4</i>	<i>0,344</i>	<i>0,637</i>	<i>Valid</i>
<i>Y5</i>	<i>0,344</i>	<i>0,483</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Data Diolah Dengan IBM SPSS statistic 25

Berdasarkan tabel 1, hasil dari uji validitas tersebut keseluruhan variabel memiliki nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel maka dapat disimpulkan variabel-variabel tersebut valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur eksistensi data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner. Instrumen yang reabilitas adalah instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Jawaban responden atas pertanyaan adalah stabil atau konsistensi dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Kriteria penilaian uji reabilitas menurut (Sugiyono, 2021) yaitu; apabila hasil koefisien alpha  $>$  taraf signifikansi 60% atau 0,60 berarti kuesioner reliabel atau konsisten dan apabila hasil koefisien alpha  $<$  taraf signifikansi 60% atau 0,60 berarti kuesioner tidak reliabel atau tidak konsisten.

#### a. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X1

**Tabel 4. Uji Reliabilitas X1**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	5

#### b. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X2

**Tabel 5. Uji Reliabilitas X2**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	5

#### c. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Y

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Y**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	5

Jika dilihat dari hasil uji reliabilitas tersebut keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel/konsisten.

### Analisis Linier Berganda

Dalam Penelitian ini digunakan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan nama *Moderated Regression Analysis*. MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi yang didapat selisih mutlak dari variabel independent. Berikut ini merupakan hasil uji regresi seperti pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,090	4,285		3,055	,005
	X1	,233	,152	,281	1,531	,136
	X2	,154	,182	,155	,846	,404

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data IBM SPSS statistics 25

Nilai konstan (a) dan besarnya koefisien beta (b) masing-masing variabel dapat dilihat pada *Coefficients* Tabel, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut sesuai rumus pada bab 3:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$Y = 13,090 + 0,233 x_1 + 0,154 x_2$$

1. Nilai a sebesar 13,090 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kepuasan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2). Jika variabel independent tidak ada maka kinerja pegawai (Y) tidak mengalami perubahan
2. Nilai  $b_1 x_1$  sebesar 0,233 menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) artinya berpengaruh dalam penelitian ini.
3. Nilai  $b_2 x_2$  sebesar 0,154 merupakan hasil dari variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh dalam analisis regresi linier berganda.

## Uji Hipotesis

### Uji T

Menurut Ghazali pada (Nurzalza, Dyah RizkiAsnawi & Arfani, 2024) uji ini dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel penjelas atau independen secara individu terhadap variasi variabel dependen. Menentukan nilai t tabel dengan signifikan 5%,  $t_{tabel} = t_{\alpha} (n - k - 1)$ . Rumus menentukan t tabel adalah dengan menggunakan :

$$T = a : (df = N - K)$$

N = Total responden

K = Total variabel

T :  $\alpha = 5\%$

Uji T(parsial) dipakai untuk menguji pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen, taraf signifikan menggunakan nilai 0,05. Berikut merupakan perhitungan uji T berdasarkan tiap variabel independent.

**Tabel 8. Uji T X1 Terhadap Y**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15,488	3,200		4,839	,000
	Kepuasan Kerja	,283	,140	,341	2,019	,052

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah data IBM SPSS statistics 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui untuk pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 2,019 dan signifikansi 0,052. Jadi  $2,019 < 2,040$  (tidak berpengaruh) dan signifikansi  $0,052 > 0,05$  (tidak signifikansi).

**Tabel 9. Uji T X2 Terhadap Y**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15,943	3,942		4,044	,000
	Disiplin Kerja	,261	,172	,263	1,520	,139

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah data IBM SPSS statistics 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui untuk pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 1,520 dan signifikansi 0,139. Jadi  $1,520 < 2,040$  (tidak berpengaruh) dan signifikansi  $0,139 > 0,05$  (tidak signifikansi).

### Uji F

Menurut pada (Nurzalza, Dyah RizkiAsnawi & Arfani, 2024) uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variable independen dan variabel dependen mempengaruhi satu sama lain. Dalam sebuah studi ini, uji hipotesis simultan ini ditunjukkan tentang mengukur besarnya efek variabel bebas (kepuasan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara bersamaan. Dengan sebuah penelitian ini dirumus sebagai berikut :

1.  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersamaan dengan variabel terkait.
2.  $H_0: b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya variabel independent mempunyai pengaruh terhadap variabel terkait secara bersamaan.

**Tabel 10. Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,350	2	10,175	2,378	,110 <sup>b</sup>
	Residual	128,377	30	4,279		
	Total	148,727	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Olah data IBM SPSS statistics 25

Berdasarkan data diatas dari tabel anova diatas Fhitung X1 dan X2 terhadap Y = 2,378 dan sig 0,110.

### Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Nugraha, 2022) Koefisien determinasi menunjukkan seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi harus antara nol dan satu, dan semakin tinggi nilainya, semakin baik variabel independen menjelaskan variabel perilaku dependen. Pada uji koefisien determinasi ini terdapat 2 jenis koefisien determinasi yaitu, r koefisien determinasi biasa dan koefisien determinasi disesuaikan (*Adjusted R square*). Dengan regresi linier berganda, terdapat pengguna koefisien determinasi yang telah disesuaikan lebih baik dalam melihat berapa baik variabel yang dibandingkan koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini juga disesuaikan dengan tingkat kebebasan dari persamaan prediksi sebagai berikut :

1. Jika r hitung = lebih kecil dengan nilai signifikan =  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak
  2. Jika r hitung = lebih besar dari nilai signifikan –  $0,00 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak
- $H_0$  diterima

**Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,370 <sup>a</sup>	,137	,079	2,06863

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

Sumber : Olah data IBM SPSS statistics 25

Berdasarkan data diatas yang didapatkan pada nilai R square sebesar 0,137 atau 13,7% hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) yang mampu diterangkan oleh kepuasan kerja dan disiplin kerja sebesar 13,7% sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji f, serta koefisien determinasi, diperoleh beberapa temuan sebagai berikut:

1. **Kepuasan kerja (X1)** tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi  $0,052 > 0,05$ , yang berarti tingkat kepuasan kerja pegawai belum cukup memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja.
2. **Disiplin kerja (X2)** juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi  $0,139 > 0,05$ . Dengan demikian, kedisiplinan yang ada belum mampu memberikan dampak langsung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. **Uji simultan (F test)** memperlihatkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi  $0,110 > 0,05$ .
4. Hasil **koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)** menunjukkan nilai 0,137 atau 13,7%. Hal ini berarti variasi kinerja pegawai hanya dapat dijelaskan sebesar 13,7% oleh variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja, sedangkan 86,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan faktor eksternal lainnya.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja belum menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai Bapenda Provinsi DKI Jakarta. Oleh karena itu, diperlukan perhatian pada variabel lain yang lebih relevan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

## REFERENSI

- Adolph, R. (2016). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ARTABOGA CEMERLANG*. 1–23.
- Akbar, I., Tuhusnah, L., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rsud. Asembagus Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2256. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3648>
- andia Salsabilla, & Ian Nurpatricia Suryawan. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Anggraini, S. D., Rony, Tussoleha, Z., Sari, & Kuwara, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kebayoran Lama. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58. <https://siberpublisher.org/JKMT>
- Arlan, A. S. (2022). Kinerja Pegawai Pada Upt Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin. *Al Iidara Balad*, 4(2), 14–21. <https://doi.org/10.36658/aliidarabalad.4.2.44>
- Astuti et al. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smec Denka Indonesia. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(1), 70–82.
- Budi, D. (2021). *Statistika penelitian menggunakan SPSS*.
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Endrianto, T. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. *Jurnal Studia Administrasi*, 3(1), 46–57. <https://doi.org/10.47995/jian.v3i1.52>
- Hadisti, N., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Yuliana, Y. (2023). Pengaruh Kesadaran Merek Dan Komunikasi Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Konsumen Aroma Bakery & Cake Shop Medan Amplas). *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 667–682. <https://doi.org/10.46576/bn.v6i2.3543>
- Lase, Y., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah*

- Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*., 10(3), 1804–1814. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52456>
- Martindo, O., Sutardjo, A., & Delvianti. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang. *Matua*, 5(4), 254–265.
- Muchlis, A. F. (2023). Metode Penelitian Survei-Kuesioner untuk Kesesakan dan Privasi pada Hunian Asrama. *Jurnal Lingkungan Binaan Indonesia*, 12(3), 154–163. <https://doi.org/10.32315/jlbi.v12i3.252>
- Nada Rahmah Dani Kaltsum, Renny Husniati, A. M. F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 781–791.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik Implementasi Metode Regresi Linier*.
- Nurzalza, Dyah RizkiAsnawi, A., & Arfani, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Dafam Signature Surabaya. *Soetomo Administrasi Bisnis (SAB)*, 2(1), 217–232.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 31–41. <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/18>
- Putri, Y. A., Mazni, A., & Suharto, S. (2021). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten .... *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 2(1), 30–43.
- Romdoni, S. (2025). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI FINISHING PADA PT. DREAM WEAR JAWA BARAT THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE FINISHING DIVISION AT PT. DREAM WEAR WEST J.* 3265–3285.
- Sugandi, D. (2020). Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerjaterhadapturturnover Intention. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 496–509.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Adolph, R. (2016). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ARTABOGA CEMERLANG*. 1–23.
- Akbar, I., Tulhusnah, L., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rsud. Asembagus Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2256. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3648>
- andia Salsabilla, & Ian Nurpatria Suryawan. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Anggraini, S. D., Rony, Tussoleha, Z., Sari, & Kuwara, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kebayoran Lama. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58. <https://siberpublisher.org/JKMT>
- Arlan, A. S. (2022). Kinerja Pegawai Pada Upt Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin. *Al Iidara Balad*, 4(2), 14–21. <https://doi.org/10.36658/aliidarabalad.4.2.44>
- Astuti et al. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smec Denka Indonesia. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(1), 70–82.
- Budi, D. (2021). *Statistika penelitian menggunakan SPSS*.
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Endrianto, T. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. *Jurnal Studia Administrasi*, 3(1), 46–57. <https://doi.org/10.47995/jian.v3i1.52>
- Hadisti, N., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Yuliana, Y. (2023). Pengaruh Kesadaran Merek Dan

- Komunikasi Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Konsumen Aroma Bakery & Cake Shop Medan Amplas). *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 667–682. <https://doi.org/10.46576/bn.v6i2.3543>
- Lase, Y., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 1804–1814. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52456>
- Martindo, O., Sutardjo, A., & Delvianti. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang. *Matua*, 5(4), 254–265.
- Muchlis, A. F. (2023). Metode Penelitian Survei-Kuesioner untuk Kesesakan dan Privasi pada Hunian Asrama. *Jurnal Lingkungan Binaan Indonesia*, 12(3), 154–163. <https://doi.org/10.32315/jlbi.v12i3.252>
- Nada Rahmah Dani Kaltsum, Renny Husniati, A. M. F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 781–791.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik Implementasi Metode Regresi Linier*.
- Nurzalza, Dyah RizkiAsnawi, A., & Arfani, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Dafam Signature Surabaya. *Soetomo Administrasi Bisnis (SAB)*, 2(1), 217–232.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 31–41. <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/18>
- Putri, Y. A., Mazni, A., & Suharto, S. (2021). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten .... *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 2(1), 30–43.
- Romdoni, S. (2025). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI FINISHING PADA PT. DREAM WEAR JAWA BARAT THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE FINISHING DIVISION AT PT. DREAM WEAR WEST J.* 3265–3285.
- Sugandi, D. (2020). Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerjaterhadapturnover Intention. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 496–509.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Adolph, R. (2016). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ARTABOGA CEMERLANG.* 1–23.
- Akbar, I., Tullusnah, L., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rsud. Asembagus Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2256. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3648>
- andia Salsabilla, & Ian Nurpatria Suryawan. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Anggraini, S. D., Rony, Tussoleha, Z., Sari, & Kuwara, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kebayoran Lama. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58. <https://siberpublisher.org/JKMT>
- Arlan, A. S. (2022). Kinerja Pegawai Pada Upt Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin. *Al Iidara Balad*, 4(2), 14–21. <https://doi.org/10.36658/aliidarabalad.4.2.44>
- Astuti et al. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smec Denka Indonesia. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(1), 70–82.
- Budi, D. (2021). *Statistika penelitian menggunakan SPSS*.
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024).

- Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Endrianto, T. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. *Jurnal Studia Administrasi*, 3(1), 46–57. <https://doi.org/10.47995/jian.v3i1.52>
- Hadisti, N., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Yuliana, Y. (2023). Pengaruh Kesadaran Merek Dan Komunikasi Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Konsumen Aroma Bakery & Cake Shop Medan Amplas). *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 667–682. <https://doi.org/10.46576/bn.v6i2.3543>
- Lase, Y., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 1804–1814. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52456>
- Martindo, O., Sutardjo, A., & Delvianti. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang. *Matua*, 5(4), 254–265.
- Muchlis, A. F. (2023). Metode Penelitian Survei-Kuesioner untuk Kesesakan dan Privasi pada Hunian Asrama. *Jurnal Lingkungan Binaan Indonesia*, 12(3), 154–163. <https://doi.org/10.32315/jlbi.v12i3.252>
- Nada Rahmah Dani Kaltsum, Renny Husniati, A. M. F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 781–791.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik Implementasi Metode Regresi Linier*.
- Nurzalza, Dyah RizkiAsnawi, A., & Arfani, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Dafam Signature Surabaya. *Soetomo Administrasi Bisnis (SAB)*, 2(1), 217–232.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 31–41. <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/18>
- Putri, Y. A., Mazni, A., & Suharto, S. (2021). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten .... *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 2(1), 30–43.
- Romdoni, S. (2025). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI FINISHING PADA PT. DREAM WEAR JAWA BARAT THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE FINISHING DIVISION AT PT. DREAM WEAR WEST J.* 3265–3285.
- Sugandi, D. (2020). Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerjaterhadapturnover Intention. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 496–509.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>