



Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Century21 Metro Harapan Indah Bekasi

Tania Septfani Ricki

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

e-mail: taniaseptfanir@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of work discipline and job satisfaction on employee performance at Century21 Metro Harapan Indah Bekasi, both simultaneously and partially. The research employs a quantitative approach using a saturated sampling method, in which the entire population of 72 employees was used as respondents. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, and subsequently analyzed using SPSS version 26 with multiple linear regression analysis. The results indicate that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance. This finding suggests that the higher the level of employee discipline in adhering to organizational rules and responsibilities, the better their performance outcomes. Furthermore, job satisfaction also shows a positive and significant effect on employee performance, implying that employees who are satisfied with their work environment, reward system, and interpersonal relationships tend to exhibit higher motivation and stronger commitment to their tasks. In addition, the F-test results demonstrate that work discipline and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance, indicating that both factors play an essential role in fostering optimal performance within the workplace of Century21 Metro Harapan Indah Bekasi.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Century21 Metro Harapan Indah Bekasi, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang terdiri dari 72 karyawan dijadikan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian data dianalisis menggunakan alat bantu statistik SPSS versi 26 dengan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan dalam mematuhi aturan dan tanggung jawab pekerjaan, maka semakin baik pula hasil kinerja yang dicapai. Selain itu, variabel kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menggambarkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan hubungan antar rekan kerja cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya. Lebih lanjut, hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti kedua faktor tersebut secara bersama-sama berperan penting dalam menciptakan kinerja yang optimal di lingkungan kerja Century21 Metro Harapan Indah Bekasi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam pengembangan dunia usaha, sumber daya manusia sangat penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dapat mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, dan lain-lain agar meningkatkan efisiensi dan produktivitas untuk mencapai tujuan. Pengembangan perusahaan tergantung pada berapa banyak aset yang dimiliki perusahaan, dan salah satu aset utamanya adalah karyawannya. Untuk manajer perusahaan di semua tingkatan, penting untuk fokus pada karyawan karena mereka dapat mencapai keunggulan kompetitif yang signifikan melalui kinerja dan partisipasi mereka. Karyawan yang bekerja dengan cara terbaik akan memengaruhi perusahaan untuk menjadi lebih maju dan efisien dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya aktif membutuhkan manajer untuk menemukan dan menyediakan cara terbaik untuk mengelola karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2007).

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu bahwa perusahaan harus dapat menyatukan pandangan atau perspektif karyawan dan pemimpin perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, karyawan sejatinya bukan lah sebatas resources melainkan sudah menjadi aset bagi perusahaan. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2009).

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja sangat bermanfaat, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan terciptanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Menurut (Desi & Lestari, 2019) mengatakan bahwa 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 seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepuasan kerja juga telah didefinisikan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karena itu kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan senang atau tidak puas di tempat kerja. Kepuasan kerja dan kesenangan karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan mereka dianggap sebagai salah satu faktor penting karena mereka dapat langsung dikaitkan dengan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan bekerja lebih antusias, dan pada

akhirnya perusahaan akan terbantu untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. kepuasan kerja juga penting untuk realisasi diri karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang baik biasanya memiliki catatan frekuensi, pergantian kerja, dan kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan tanpa kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja sangatlah penting dalam suatu pekerjaan yang dimana perusahaan menginginkan karyawannya berkerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah tercapai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Isvandiari & Idris, 2018). Oleh karena itu kinerja penting bagi organisasi karena kinerja karyawan mengarah pada kesuksesan bisnis. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan termasuk lingkungan kerja fisik, pekerjaan yang bermakna, prosedur operasi standar, penghargaan untuk sistem yang baik atau buruk, harapan kinerja, umpan balik tentang kinerja, selain pengetahuan, kepuasan, keterampilan dan sikap. Kinerja yang baik diperlukan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar kerja yang diinginkan perusahaan.

Century 21 Indonesia resmi beroperasi sejak tahun 1997 di bawah wewenang **PT. Sagotra Usaha**, salah satu anak perusahaan dari Grup Ciputra, perusahaan properti terkemuka yang didirikan oleh profesional properti Indonesia, Dr.(HC) Ir. Ciputra. Grup Ciputra memiliki pengalaman lebih dari 40 tahun di sektor bisnis properti di seluruh Indonesia dan luar negeri. Century 21 Indonesia adalah satu-satunya pemegang merk Century 21 (Franchisor) dan memiliki 6.500 Mitra Pemasaran yang tersebar di seluruh Indonesia. Century 21 Metro Group adalah salah satu Franchise Century 21 Indonesia yang beroperasi di Jakarta Utara , Jakarta Timur dan Bekasi saat ini jumlah karyawan di Century 21 Metro Group ada 103 Karyawan. Berikut data karyawan Century 21 Metro Group. Dilihat bahwa jumlah karyawan Century 21 Metro Group, seluruhnya berjumlah sebanyak 72 orang (karyawan). Dengan rincian yaitu dari bagian Pimpinan 1 Orang, Member Broker sebanyak 1 orang, dan dari bagian HRD sebanyak 1 orang, dari bagian Admin Marketing sebanyak 5 orang, dari Admin Web 5 Orang, dari Bagian Admin Finance sebanyak 4 orang dan dari bagian Marketing 55 Orang.

Karyawan sangat berpengaruh bagi pelaksanaan perusahaan terutama berkaitan dengan waktu, yaitu disiplin dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi pada Century 21 Metro Group dalam Enam bulan terakhir menunjukkan tingginya persentase keterlambatan para karyawan. Berikut ini adalah data absensi para karyawan dari bulan April 2024 s/d September 2024 pada Century 21 Metro

Group. Data karyawan pada Tahun 2021 dengan persentase kehadiran 95% dengan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 3 orang, dan pada tahun 2022 dengan persentase kehadiran sebesar 75% menurun 20 % dari tahun 2021 dengan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 17 orang, dan pada tahun 2023 dengan persentase kehadiran sebesar 35%, menurun 40 % dari tahun 2022 dengan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 32 orang.

Berdasarkan kasus diatas dapat dilihat semakin menurun persentase kehadiran akan menyebabkan penurunan dalam disiplin kerja pada Century 21 Metro Group. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Century 21 Metro Group masih mengalami permasalahan dalam memenuhi disiplin kerja dari Tahun 2021 sampai dengan tahun 2022 terjadinya jumlah ketidakhadiran karyawan lumayan setara dan 2022 sampai 2023 terjadinya peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan yang meningkat secara drastis. Hal tersebut berdampak negatif terhadap kinerja yang dimana jumlah ketidakhadiran karyawan 32 karyawan dengan persentase 75% menjadi 32 karyawan dengan persentase 35 % yang menyebabkan penurunan cukup tinggi hal ini harus diperbaiki dan dipertimbangkan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan disiplin kerja.

Disiplin kerja yang terjadi di Century 21 Metro Group dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak menaati peraturan seperti kehadiran, banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu selama jam kerja. Waktu yang ditentukan perusahaan yaitu pukul jam 09:00 WIB -17.00, sedangkan karyawan Century 21 Metro Group masih ada yang datang melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan, selalu melebihi jam istirahat dan masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas Floor Time yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi. Marketing memiliki beban kerja yang berat seperti membuka web berbayar untuk ber iklan, mencari listingan untuk dijual, melakukan transaksi bersama orang bank (jika KPR), memaksimalkan penjualan. Sehingga mereka dituntut untuk secara cepat menyelesaikan setiap beban kerjanya. Karena banyaknya penurunan penjualan atau pun sewa menyebabkan pimpinan secara agresif selalu memantau kinerja marketing melalui komunikasi maupun informasi dari salah satu Staff.

Tabel 1
Data Transaksi Penjualan & Sewa di Century 21 Metro Group
periode 2021 s/d 2023



Sumber: Century 21 Metro Group, 2024

Dari table tersebut bisa dilihat banyaknya penurunan pada jumlah Penjualan atau Sewa dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Oleh karena itu pimpinan kurang puas terhadap kinerja karyawan. Beberapa faktor utama yang dapat menjadi penyebab turunnya transaksi tersebut adalah faktor pandemic Covid-19, kenaikan suku bunga, perubahan regulasi pemerintah terkait persyaratan perizinan yang lebih ketat atau perubahan kebijakan pajak, dapat mempengaruhi daya tarik investasi property, dan ketidakpastian politik dapat mengurangi investor dan konsumen untuk berinvestasi dalam jangka panjang.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan proses komunikasi yang terus-menerus berlangsung dan melibatkan kerja sama antara seorang karyawan dengan atasan langsungnya. (Rohaeni, 2017) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. (Narpati, 2023) Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dengan tetap memperhatikan hak dan kewajibannya. Pencapaian ini dilakukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta sejalan dengan norma moral dan etika, tanpa bertentangan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. (Rachman, 2018)

Berdasarkan penelitian tersebut, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, yang tercermin melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan, sekaligus keberhasilan dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Munthe et al., 2024). Kinerja ini tidak hanya dipengaruhi oleh satu aspek, melainkan oleh beragam faktor penting seperti kompetensi, lingkungan kerja, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya kerja, loyalitas, komitmen, serta kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan (Munthe et al., 2024). Selain itu, penilaian terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan melalui

beberapa indikator utama, antara lain kualitas pekerjaan yang mencerminkan keterampilan, ketelitian, serta kerapian hasil kerja; tingkat kehadiran yang menunjukkan kepatuhan terhadap ketentuan perusahaan; pemanfaatan waktu secara efektif sesuai kebijakan yang berlaku; kerja sama yang terjalin antara karyawan dan pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi; serta kuantitas kerja yang diukur berdasarkan perbandingan antara standar kebutuhan pekerjaan dan hasil aktual yang dicapai (Silaen, 2021).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan aspek krusial dalam pengembangan sumber daya manusia karena berperan penting dalam mencegah keteledoran, penyimpangan, maupun kelalaian yang dapat mengakibatkan pemborosan dalam pelaksanaan pekerjaan (Susanto, 2019). Disiplin ini dipandang sebagai kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2020). Lebih jauh lagi, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan (Sutrisno, 2019). Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mencerminkan sikap, perilaku, dan tindakan individu dalam menaati aturan serta norma sosial, dengan tujuan membangun sekaligus menjaga rasa hormat dan kepercayaan antara atasan dan bawahan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2019). Sementara itu, indikator disiplin kerja dapat dinilai melalui frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja, serta penerapan etika kerja (Sinambela, 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional seorang karyawan atau kelompok karyawan yang merasakan kebahagiaan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugasnya (Turangan, 2021). Sikap ini mencerminkan pandangan positif yang muncul baik melalui perasaan maupun perilaku individu terhadap pekerjaannya, serta menjadi aspek penting dalam menunjang keberhasilan mereka dalam bekerja (Ekawati, 2022). Lebih lanjut, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai reaksi individu terhadap pekerjaannya, yang dapat bersifat positif maupun negatif, sehingga menentukan apakah karyawan merasa puas atau tidak puas terhadap kondisi kerjanya (Badeni, 2017). Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang dan positif yang timbul dari evaluasi terhadap kondisi kerja, penghargaan yang diterima, serta kesesuaian pekerjaan dengan nilai-nilai penting yang dimiliki individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji dan tunjangan, kesempatan pengembangan karir, serta penghargaan dan pengakuan yang diberikan kepada karyawan (Handoko, 2020). Sedangkan indikator kepuasan kerja dapat dilihat melalui beberapa aspek

seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, upah yang diterima, hubungan dengan pengawas, serta interaksi dengan rekan kerja (Afandi, 2021).

Penelitian terdahulu memiliki peran penting sebagai pijakan dalam menyusun kerangka penelitian, sekaligus menjadi referensi dan bahan perbandingan untuk memahami hasil-hasil yang telah dicapai oleh peneliti sebelumnya. Sejumlah penelitian mengungkapkan beragam temuan terkait kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian Widjanarko (2024) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pengemudi Perum Damri Cabang Bandara Soekarno-Hatta.

Menurut (Efendi, 2024) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir Shopee Xpress Hub Cakung, sedangkan beban kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Penelitian (Narpati, 2023) mengemukakan adanya pengaruh positif kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention, serta pengaruh negatif kompensasi gaji terhadap turnover intention. Penelitian lain oleh (Silalahi & Bangun, 2020) menegaskan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan temuan (Sasana & Arifin, 2022) yang menyoroti bahwa kedisiplinan tinggi mendorong karyawan menaati aturan serta bekerja tekun meski tanpa pengawasan langsung. Dalam konteks kinerja driver ojek online, Widjanarko et al. (2024) mengidentifikasi motivasi sebagai faktor signifikan, berbeda dengan beban kerja maupun kompensasi yang tidak berpengaruh.

Penelitian (Widjanarko, Narpati & Natalia, 2024) juga menemukan beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, penelitian (Tanjung & Rasyid, 2023) mengungkap bahwa disiplin dan kepuasan kerja sama-sama memengaruhi kinerja karyawan Efarina TV. Dari perspektif tinjauan literatur, (Sutrisno, 2022) menegaskan pengaruh nyata kompensasi, motivasi, serta kepuasan kerja terhadap kualitas kinerja karyawan.

Menurut (Mirawati, 2022) melengkapi temuan-temuan tersebut dengan menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. Penelitian yang dilakukan (Silalahi Novita & Bangun Wilson, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Silalahi Novita & Bangun Wilson, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Fajri Chotamul et al, 2022) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Century 21 Metro Harapan Indah ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik melalui SPSS 26.0. Variabel bebas terdiri dari disiplin kerja dan kepuasan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Populasi penelitian mencakup seluruh 72 karyawan yang sekaligus menjadi sampel melalui teknik sampling jenuh (Hardani, 2020). Penelitian dilaksanakan di kantor Century 21 Metro Harapan Indah, Bekasi, pada Oktober 2024. Data kuantitatif diperoleh dari sumber primer melalui kuesioner dan wawancara serta sumber sekunder dari penelitian terdahulu. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya (Sahir, 2022), kemudian dianalisis menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Asfihan, 2021). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (t) dan simultan (f), lalu dianalisis melalui regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Ph.D. Ummul Aiman et al., 2022; Sinambela, 2021; Afandi, 2021; Silaen, 2021).

PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan di Century 21 Metro Harapan Indah ini memanfaatkan penyebaran kuesioner melalui Google Form untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Seluruh 72 kuesioner yang disebar berhasil kembali dan dapat diolah sehingga tingkat respons mencapai 100% (Data primer, 2025). Identitas responden sesuai kriteria yang ditetapkan, seluruhnya adalah karyawan perusahaan. Analisis deskriptif menunjukkan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata 2,31 dengan skor tertinggi 3,91 pada indikator pertama dan kedua, serta terendah 3,76 pada indikator keempat. Disiplin Kerja (X1) memperoleh rata-rata 2,48 dengan skor tertinggi 3,94 pada indikator ketiga dan terendah 3,89 pada indikator keenam. Sedangkan Kepuasan Kerja (X2) mencatat rata-rata 2,11 dengan skor tertinggi 3,70 pada indikator pertama dan kedua serta terendah 3,65 pada indikator keenam (Data primer, 2025).

Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas digunakan untuk menentukan kelayakan pada setiap poin dari pernyataan yang menerangkan variabel. Uji validitas dilakukan pada setiap poin yang menyatakan dan wajib diuji validitasnya. Uji validitas bisa

dilakukan dengan cara membandingkan nilai R (hitung) dengan R (tabel) dan signifikansinya 5%. Apabila R (hitung) lebih besar dari R (tabel) maka point pernyataan dapat dikatakan valid. Program SPSS 26 berguna untuk melihat apakah uji validitas dengan total 18 pernyataan dari 72 responden. Maka R (tabel) pada penelitian ini adalah $72 - 2 = 70$ (0.235). Dilihat pada pengujian yang sudah dilakukan, maka didapatkan hasil validitas pada variabel kinerja karyawan, disiplin kerja dan kepuasan kerja Berikut hasil tiap variabel.

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	R (Hitung)	R (Tabel)	Keterangan
Y.1	0.733	0.235	VALID
Y.2	0.886	0.235	VALID
Y.3	0.918	0.235	VALID
Y.4	0.881	0.235	VALID
Y.5	0.815	0.235	VALID
Y.6	0.837	0.235	VALID

Sumber: IBM SPSS Statistics 26

Dapat dilihat pada tabel tersebut terlihat bahwa R(hitung) pada setiap variabel kinerja karyawan lebih besar dari R (tabel) dengan signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh point pernyataan dalam penelitian ini layak untuk diolah dan dinyatakan valid.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	R (Hitung)	R (Tabel)	Keterangan
X1.1	0.794	0.235	VALID
X1.2	0.806	0.235	VALID
X1.3	0.832	0.235	VALID
X1.4	0.812	0.235	VALID
X1.5	0.768	0.235	VALID
X1.6	0.816	0.235	VALID

Sumber: IBM SPSS Statistics 26

Dapat dilihat pada tabel tersebut terlihat bahwa R(hitung) pada setiap variabel disiplin kerja lebih besar dari R (tabel) dengan signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa seluruh point pernyataan dalam penelitian ini layak untuk diolah dan dinyatakan valid.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	R (Hitung)	R (Tabel)	Keterangan
X2.1	0.781	0.235	VALID
X2.2	0.805	0.235	VALID
X2.3	0.822	0.235	VALID
X2.4	0.852	0.235	VALID
X2.5	0.870	0.235	VALID
X2.6	0.798	0.235	VALID

Sumber: IBM SPSS Statistics 26

Dapat dilihat pada tabel 3 terlihat bahwa R(hitung) pada setiap variabel kepuasan kerja lebih besar dari R (tabel) dengan signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh point pernyataan dalam penelitian ini layak untuk diolah dan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas untuk menguji pernyataan dari penelitian tersebut agar dapat dikatakan reliabel yaitu jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$. Setelah dilakukan pengujian untuk melihat bahwa seluruh dari instrument penelitian reliabel dan bisa digunakan untuk penelitian ini, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	Nilai Krisis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,920	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,890	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,903	0,60	Reliabel

Sumber : IBM SPSS Statistics 26

Dapat dilihat pada tabel tersebut dapat disimpulkan pernyataan dalam kuesioner ini reliabel dan layak untuk diuji karena croanbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi data yang normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, di mana data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) melebihi 0,05 (Ghozali, 2021). Hasil analisis menunjukkan nilai sebesar 0,200, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas. Hal ini juga diperkuat melalui visualisasi grafik PP-Plot yang menunjukkan titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, menandakan distribusi data yang normal. Selanjutnya, uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak adanya korelasi yang tinggi antarvariabel bebas. Pengujian ini menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria di bawah 10 sebagai indikator bebas dari multikolinearitas (Sugiyono, 2019).

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF sebesar 3,369, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas kemudian digunakan untuk mengidentifikasi adanya ketidaksamaan varian residual dalam model regresi. Berdasarkan hasil analisis melalui scatterplot, titik-titik data terlihat menyebar secara acak di sekitar garis horizontal tanpa membentuk pola tertentu, yang mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi klasik tersebut, model regresi linier berganda dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 2,205 + 0,818X_1 + 0,085X_2$, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,818, sedangkan peningkatan satu satuan pada variabel kepuasan kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,085 (Santoso, 2020).

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur signifikansi koefisien regresi secara parsial, dengan tujuan mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Keputusan pengujian didasarkan pada perbandingan nilai t-hitung dan t-tabel, di mana hipotesis alternatif diterima apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel, sedangkan hipotesis nol diterima apabila t-hitung lebih kecil dari t-tabel (Sugiyono, 2019). Dengan jumlah responden 72 orang dan tingkat signifikansi 5%, diperoleh t-tabel sebesar 1,667. Hasil analisis koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang lebih kecil, namun tetap diuji signifikansinya berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS 26 (Ghozali, 2021).

Tabel 2
Hasil Uji t Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardize B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	Constant	2.205	1.580		1.395	0.167
	Disiplin Kerja	0.818	0.122	0.778	6.723	0.000

Sumber: IBM SPSS Statistics 26

Hipotesis 1

Ha: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Dapat dilihat tabel tersebut nilai t-hitung sebesar 6.723 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,667 maka Ha dapat diterima.

Tabel 3
Hasil Uji t Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Model		Unstandardize B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Constant	2.205	1.580		1.395	0.167
	Kepuasan Kerja	1.000	0.194	0.524	5.148	0.000

Sumber: IBM SPSS Statistics 26

Hipotesis 2

Ha: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat tabel tersebut nilai t-hitung sebesar 5.148 bahwa nilai t-tabel sebesar 1,667 dengan ini Ha diterima.

Uji F (Simultan)

Pengujian F berguna untuk menguji signifikansi apakah variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). apabila signifikan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan signifikan secara statistik. Untuk menentukan f-tabel, yaitu $df = n - k - 1$ Maka dapat diperoleh nilai f-tabelnya yaitu sebesar 3.980.

Tabel 4
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1152.906	2	576.453	9.141	.000 ^b
	Residual	436.413	69	6.325		
	Total	1589.319	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hipotesis 3

Ha: Disiplin kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dapat tabel tersebut nilai f-hitung sebesar 9.141 sedangkan f tabel sebesar 3.980, maka dapat disimpulkan bahwa f-hitung lebih besar dari pada f tabel Sehingga hipotesis dari disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan sebuah model dalam memberikan penjelasan variasi variabel independent yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan variabel dependent kinerja karyawan, maka dapat diketahui dengan melihat Adjust R Square pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.725	.717	2.51492

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel tersebut dapat diperoleh bahwa nilai R Square sebesar 0,717 atau 71,7% yang berarti bahwa pengaruh disiplin kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sebesar 71,7%, sedangkan sisanya (100% - 71,7% = 28,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Disiplin Kerja(X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 6.723 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,667 yang dimana t-hitung > t-tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H1 diterima yang menyatakan bahwa ada dampak positif dan signifikan Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Silalahi Novita & Bangun Wilson, 2020) menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan sebelumnya. Hasil membuktikan bahwa variabel disiplin kerja terdapat pada pernyataan ke tiga yaitu Saya selalu bekerja dengan penuh konsentrasi dan kewaspadaan agar tidak terjadi kesalahan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, sebaliknya jika pada pernyataan ketiga menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.148 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,667 yang dimana t-hitung > t-tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H2 diterima yang menyatakan bahwa ada dampak positif dan signifikan Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Silalahi Novita & Bangun Wilson, 2020) menyatakan

Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tercermin pada pernyataan kelima, yaitu 'Saya merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan atasan karena memberikan arahan yang jelas dan mendukung perkembangan saya.' Peningkatan pada pernyataan tersebut diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila skor pada pernyataan tersebut menurun, maka kinerja karyawan juga cenderung mengalami penurunan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan simultan diperoleh nilai f hitung sebesar $(9.141 > 3.980)$ dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. dengan demikian H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) penelitian ini sejalan dengan hasil yang dilakukan (Fajri Chotamul et al, 2022) terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 26, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,717 atau 71,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,7%. Dengan demikian, terdapat 28,3% variabel lain di luar model yang turut memengaruhi Kinerja Karyawan namun tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa kesimpulan Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin dan kepuasan kerja dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal. Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian berserta kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat peneliti sampaikan. Perhatikan lingkungan kerja terutama pada rekan kerja agar menambahkan rasa harmonis antara karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila peneliti selanjutnya ingin mengambil objek penelitian yang sama di harapkan untuk mengganti variabel dan fenomena yang belum dibahas pada penelitian ini serta di harapkan peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media.

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan 2). Zanafa Publishing
- Anisa, A., & Narpati, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SDN Gugus 2 Kelurahan Harapan Jaya. *Journal on Education*, 5(4), 14639- 14646
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49-56.
- Athar, H. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57-64.
- Badeni (2017) *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Bunawan, I. & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(1), 277-286. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11321>
- Christian, M., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Daerah Bandar Lampung. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 1062-1069. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i4.20570>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Fathoni, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten lamongan. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 1(2), 8-Halaman.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229-241.
- Ferawati, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Frilianda, A., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Analisis Mengenai Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Anara Trisakti Medika. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 1209- 1220.
- Handoko, T. H. (2020). *manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta, 1(1), 30.
- Hasibuan, MSP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manuia*. Edisi revisi. Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara
- Indriyati, E. S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami. *Upajiwadewantara*, 1(2), 134-146.

- Munthe, M. N., Purba, A. M., & Munthe, K. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CU Maju Tarutung. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 24, 2. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi
- Narpati, B, Ningrum, S., & Sudiantini, D. (2024). Analisis Kompensasi Gaji, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Rahayu Kemuning. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 1179-1191.
- Narpati, B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Efektivits Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 17(1), 1-11
- Narpati, B., Salsafila, P. H., Wijayanti, M., & Yulaeli, T. (2023). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences*. IJAMESC, PT. ZillZell Media Prima, 2023. 883, 1, 882-894.
- Natalia, F., Narpati, B., & Widjanarko, W. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bulls Indo Pratama. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(3), 2457-2469.
- Ningrum, S., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Analisis Kompensasi Gaji, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Rahayu Kemuning. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 1179-1191.
- Octaviani, N., Dasmadi, D., & Safitri, U. R. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt sahabat unggul internasional kabupaten semarang. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 9(1), 111-118.
- Pranitasari, D. (2021). Analisis disiplin kerja. *Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01, April 2021, 18.
- Rachman, T. (2018). Pengukuran kinerja. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 10-27.
- Rahmah, N., Silalahi, E. E., & Hasanuddin, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Kurir Shopee Xpress Hub Cakung. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 2(3), 81-97.
- Rohaeni, H. (2017). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Propinsi DKI Jakarta. *Ikonomika: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1(1), 40-52.
- Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyruroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com

- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115-126.
- Sinambela.2020. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Apri 2018. ISBN: 978-602-217-935-1. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6-12.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Widjanarko, W, Gunawan, N. F., Rianto, M. R., Woestho, C & Bukhari, E. (2024). Pengaruh beban kerja kompensansi dan motivasi terhadap kinerja driver ojol di Duren Jaya Kota Bekasi. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 689-702.
- Widjanarko, W, Rosa, D & Narpati, B. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PRAMUDI Pada Perum DAMRI Cabang Bandara Soekarno-Hatta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 729-733.
- Yuliyanti, N., Hasanuddin, H., & Jumawan, J. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 223-235.