

Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN

Alfian Yudistira, Irene Ipijei
Universitas Musamus
email: irenewebtu12@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke. Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 40 responden, metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder sedangkan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. Teknik penentuan sampel ini menggunakan total Sampling yaitu teknik pengambilan sampel berjumlah sama dengan populasi. Pengukuran penelitian ini menggunakan skala pengukuran Linkert dan menggunakan program SPSS versi 25 dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke, dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 6,556 > t_{tabel} = 1,687$. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke, dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 3,188 > t_{tabel} = 1,687$. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke, dapat dilihat hasil dari nilai $F_{tabel} = 3,25 < F_{hitung} = 39,090$ dan sig yaitu $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work discipline and job satisfaction on employee performance at PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke. The population and sample used in this study consisted of 40 respondents. The research method used is quantitative research. Data sources include primary and secondary data collected through observation, interviews, questionnaires, documentation, and literature studies. The sample determination technique used in this study is total sampling, where the sample size equals the population size. Measurement in this research uses a Likert scale, and the data is analyzed using multiple linear regression with SPSS Version 25.

The results of this study indicate that work discipline partially has a significant influence on employee performance at PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke, as evidenced by the calculated t -value of $6.556 > t_{table} = 1.687$. Similarly, job satisfaction partially has a significant influence on employee performance, with a calculated t -value of $3.188 > t_{table} = 1.687$. Work discipline and job satisfaction simultaneously have a positive and significant influence on employee performance at PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke, as shown by the results where $F_{table} = 3.25 < F_{value} = 39.090$ and sig is $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang dapat berjalan sesuai tujuan dengan adanya sumber daya manusia didalamnya. Kegiatan yang terjadi didalam ruang lingkup sumber daya manusia berhubungan dengan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang diinginkan perusahaan merupakan sumber daya manusia yang berkualitas baik dalam hal kinerja maupun produktivitas manusianya. Sumber daya manusia adalah kunci dalam menentukan berkembangnya suatu perusahaan dan menjadi penggerak perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan organisasi. [1]menyebutkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu “Kegiatan persiapan, penyediaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi”.

Manusia merupakan kunci suatu perusahaan yang cukup besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena hal tersebut maka kedisiplinan pada setiap karyawan harus diperhatikan dengan baik dari tingkat jabatan terendah hingga tertinggi. Disiplin kerja juga digunakan dalam berkomunikasi antar atasan kepada bawahan atau sebaliknya agar dapat meningkatkan kesadaran diri akan aturan yang ada dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat diperlukan oleh karyawan agar setiap pekerjaan yang dilaksanakan dapat memberikan hasil yang maksimal.

Dalam disiplin kerja hal yang paling mempengaruhi dalam perusahaan yaitu jam kerja, absensi, aturan perusahaan dan perilaku individu dalam perusahaan tersebut. Apabila disiplin kerja ada yang dilanggar, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut tidak disiplin sehingga kinerja dapat menurun. Singodimedjo dalam [2]mengatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan seseorang untuk patuh dan taat pada norma-norma yang berlaku disekitarnya sehingga kedisiplinan karyawan sangat mempengaruhi tujuan suatu perusahaan.”

Kepuasan kerja merupakan kepuasan yang didapatkan oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, kepuasan kerja yang didapatkan karyawan juga memiliki tingkat yang berbeda-beda. Kepuasan kerja disini didapatkan oleh masing-masing individu sehingga diperlukan dukungan dari pimpinan dalam menciptakan suasana dan pemberian pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki masing-masing individu.

Kepuasan kerja disini berperan penting dalam membangun kinerja karyawan saat bekerja, sehingga dengan adanya kondisi kerja yang baik dan rekan kerja yang mendukung akan memberikan rasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. [3]menjelaskan “Kepuasan

kerja merupakan pengukur tingkat emosi positif yang menyenangkan bagi setiap individu". Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah penilaian terhadap individu dalam pekerjaan dan pengalaman positif. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lain.

Hal tersebut tentu perlu diperhatikan dan dikaji kembali agar seluruh karyawan dapat merasakan kepuasan sehingga dapat menghasilkan kinerja serta pelayanan yang berkualitas. Adapun kinerja karyawan yang merupakan bagian penting dari perusahaan, kinerja karyawan adalah alat ukur sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan dan hasil yang diberikan oleh setiap karyawan kepada perusahaan, dimana kinerja ini dilakukan oleh sumber daya manusia didalamnya.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh kepada perusahaan karena dapat digunakan untuk mengukur seberapa banyak karyawan memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja positif yang diberikan karyawan dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut seperti disiplin kerja dan kepuasan kerja. [4]menjelaskan bahwa "Kinerja adalah suatu pencapaian yang didapatkan oleh karyawan dalam bekerja berdasarkan standar pekerjaan yang berlaku".

PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke adalah perusahaan layanan ketenagalistrikan perusahaan ini merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. PLN (Persero) yang bertugas dalam pengelolaan Jasa Operasi dan Pemeliharaan Pembangkit, Jasa Operasi dan Pemeliharaan Transmisi, Jasa Operasi dan Pemeliharaan Distribusi Serta Palayanan Pelanggan. PT. PLN Tarakan memiliki dua tempat bekerja, yaitu di kantor untuk pelayanan pelanggan dan di lapangan untuk perbaikan dan pemeliharaan. Pekerja lapangan terbagi menjadi dua shift yaitu pagi jam 08.00-16.00 dan sore 15.00-23.00, dengan dibaginya shift ini membuat karyawan harus saling bekerja sama demi menjaga kinerja perusahaan.

Pekerja lapangan terbagi menjadi dua tim dalam satu shift, adapun permasalahan yang dihadapi setiap tim yaitu keterlambatan masing-masing individu, hal tersebut dikarenakan kurangnya kesadaran diri akan hadir tepat waktu. Mekipun setiap karyawan telah dibagi menjadi dua shift, setiap karyawan tetap menerima waktu lembur berdasarkan penempatan kerja dan pekerjaan mendesak.

Keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel keterlambatan PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke pada tahun 2022.

Tabel 1. 1 Data Waktu Keterlambatan Karyawan Tahun 2022

Bulan	Waktu Keterlambatan			Total Keterlambatan	Total (%)
	5-10 Menit	10-15 Menit	15-20 Menit		
Januari	4	3	2	9	23%
Februari	4	1	2	7	17,5%
Maret	3	7	1	11	27,5%
April	2	4	3	9	23%
Mei	6	4	4	14	35%
Juni	4	4	2	10	25%
Juli	5	2	4	11	27,5%
Agustus	6	3	3	12	30%
September	5	2	5	12	30%
Oktober	4	3	2	9	23%
November	4	4	0	8	20%
Desember	5	3	1	9	23%

Sumber: *PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke*

Dapat dilihat dari tabel keterlambatan bahwa masih adanya rasio keterlambatan yang mencapai 35% yang membuktikan bahwa masih kurangnya disiplin waktu pada karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Masalah yang timbul dalam segi kinerja disebabkan karena kurangnya kesadaran diri akan disiplin waktu dan juga pengaruh kepuasan kerja. Berdasarkan pembahasan di atas, permasalahan yang dihadapi PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke terhadap kinerja karyawan, yaitu:

Kurangnya kesadaran karyawan akan hadir tepat waktu, tidak mematuhi jam kerja kantor sehingga proses pemeriksaan dilakukan tidak sesuai jam yang ditetapkan, penempatan kerja yang jauh berdasarkan tempat perbaikan jaringan listrik sehingga kurangnya istirahat bagi karyawan dan meskipun telah ditetapkan jam shift bagi karyawan, mereka tetap mendapatkan lembur berdasarkan urgensi pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan masalah dan tabel keterlambatan yang terjadi pada latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke"

METODE

Tempat penelitian ini dilakukan di Kantor PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke, beralamat di Jalan Parakomando Kabupaten Merauke. Waktu pelaksanaan penelitian di mulai dari bulan Juni sampai Juli 2023. Metode penelitian merupakan ilmu tentang mengkaji ketentuan dan aturan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) Metode

penelitian kuantitatif merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian populasi dan sampel tertentu untuk tujuan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut [13] mengemukakan bahwa Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti agar dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 40 karyawan PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke. Berikut tabel populasi Karyawan PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke:

Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan PLN Tarakan Distribusi Merauke

No.	Jabatan/Bagian	Jumlah
1	SITE Manager	1
2	Admin HAR	1
3	ROW	5
4	Inspeksi TM	2
5	Inspeksi dan Pengukuran Gardu	2
6	Kordinator dan Pengawas K3LH	1
7	Yandal	19
8	Posko Yantek Kota	9
Jumlah Total		40

Sumber: *PLN Tarakan Distribusi Merauke*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Uji Validitas

Uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memperlihatkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada setiap indikator, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua pernyataan dari setiap indikator dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

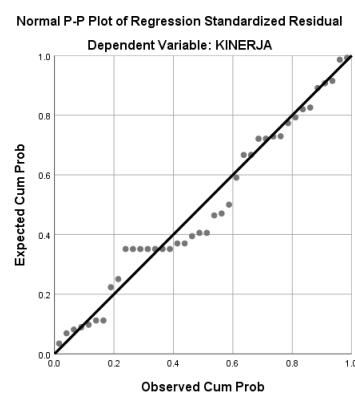
Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,869	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,857	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,875	0,70	Reliabel

Sumber: *Hasil Olah Data SPSS v25, 2023*

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa data dari indikator tersebut lebih besar dari 0,70 (*Cronbach Alpha* > 0,70) yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan handal sebagai alat ukur dalam variabel penelitian ini.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 4.2, menunjukkan hasil menggunakan grafik P-P Plot yang dimana bahwa posisi titik-titik yang ada mengikuti arah garis diagonal. Maka hasil uji normalitas menggunakan metode ini dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4. 9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	N	Signifikansi
	40	0,132

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v25, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat hasil pengujian normalitas data pada sampel sebanyak 40 responden menunjukkan bahwa untuk pengujian variable Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan berdistribusi normal. Dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,132 dapat diambil kesimpulan bahwa distribusi dalam penelitian ini adalah normal karena memiliki nilai $> 0,05$.

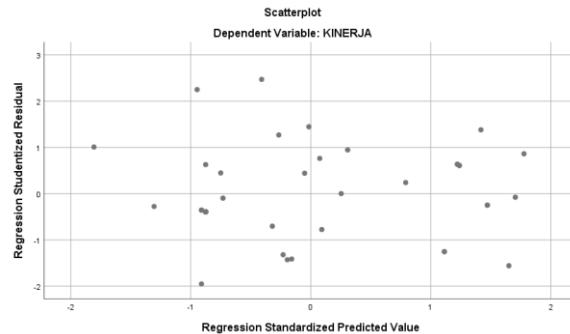
Tabel 4. 10 Uji Multikolinearitas

Variabel	N	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
Disiplin (X1)	40	0,871	1,147
Kepuasan (X2)	40	0,871	1,147
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v25, 2023

Berdasarkan tabel 4. 10 dapat dilihat kedua variabel tersebut memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent antar variabel bebas.

b. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar keatas dan bawah sumbu 0 dan tidak membentuk pola, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 11 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	N	Signifikansi	Keterangan
Disiplin (X1)	40	0,805	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan (X2)	40	0,707	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v25, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini adalah tidak terdapat masalah heteroskedastisitas yang terjadi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 12 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.835	5.031	1.160	.254
	Disiplin	.512	.078	.654	.000
	Kepuasan	.358	.112	.318	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v25, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1) adalah 0,512, variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah 0,358 sedangkan nilai parameter konstan (*constant parameter*) sebesar 5,835 dan e = 5,031.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja (Hipotesis Pertama)

Diperoleh dari hasil SPSS, signifikan uji t variable Disiplin Kerja (X1) diperoleh hasil $t_{hitung} = 6,556$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana nilai $t_{hitung} = 6,556 > t_{tabel} =$

1,687 yang berarti H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Artinya secara parsial Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke.

2. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja (Hipotesis Kedua)
Diperoleh dari hasil SPSS, signifikan uji t variable Kepuasan Kerja (X2) diperoleh hasil $t_{hitung} = 3,188$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Dimana nilai $t_{hitung} = 3,188 > t_{tabel} = 1,687$ yang berarti H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Artinya secara parsial Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. 13 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	319.002	2	159.501	39.090
	Residual	150.973	37	4.080	
	Total	469.975	39		

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Disiplin

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v25, 2023

Diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,25. Dilihat dari hasil yang diperoleh untuk nilai $F_{tabel} = 3,25 < F_{hitung} = 39.090$ dan sig yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Artinya Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke.

c. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824	.679	.661	2.01999

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Disiplin
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v25, 2023

Berdasarkan nilai data dari tabel diatas 4.14 bisa kita ketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,661 (66,1%) yang berarti Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 66,1% dan 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

A. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian yang telah dilakukan, hasil signifikan uji t Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) = 6,556 dengan nilai

signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dimana nilai $t_{hitung} = 6,556 > t_{tabel} = 1,687$ yang berarti H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Artinya secara parsial Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dijawab oleh responden, indikator yang paling dominan pada Disiplin Kerja (X_1) yaitu “Mematuhi setiap peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang ada diperusahaan” adapun peraturan tertulis berupa Peraturan Direksi PT. PLN yang telah ditetapkan dan peraturan tidak tertulis merupakan aturan yang ditetapkan bersama baik berupa penetapan seragam kerja hingga menjaga nama baik perusahaan. Dari jawaban responden yang paling dominan dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja (X_1) sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) terlebih lagi pada mematuhi setiap aturan yang ada pada perusahaan. Dengan jawaban yang diberikan, dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang dimaksud disini yaitu setiap karyawan mematuhi aturan yang ada pada perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja sehingga pekerjaan dapat berjalan sesuai arahan dan perusahaan dapat memperhatikan kedisiplinan karyawan untuk menunjang kinerja agar semakin baik, hal ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan selama melaksanakan tugas. Artinya jika disiplin kerja pada PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke ditingkatkan dan dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [16] yang mengemukakan adanya pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berlandaskan pada output penelitian yang telah dilakukan, dapat disampaikan bahwa melalui pertambahan jumlah pegawai yang mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, meningkatnya jumlah pegawai yang bersedia bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan, semakin banyak pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan tuntas dan tepat waktu, dan bertambahnya pegawai yang sangat menghargai waktu dalam bekerja meskipun atasan tidak mengawasi dapat menggambarkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Didukung dengan teori [17] yang mengatakan bahwa, disiplin dapat menunjukkan kondisi dan rasa hormat yang ada dari karyawan kepada peraturan dan ketetapan suatu organisasi. Kedisiplinan karyawan terhadap peraturan perusahaan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik kinerja yang dicapai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian yang telah dilakukan, hasil signifikan uji t Kepuasan Kerja (X2) diperoleh hasil $t_{hitung} = 3,188$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Dimana nilai $t_{hitung} 3,188 > t_{tabel} = 1,687$ yang berarti H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Artinya secara parsial Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dijawab oleh responden, indikator yang paling dominan pada Kepuasan Kerja (X2) yaitu "Mendapatkan pekerjaan yang membuat semangat dalam mencapai target". Dari jawaban responden yang paling dominan dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja (X2) ada pada semangat dalam mencapai target pekerjaan. Artinya setiap karyawan yang melaksanakan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan, dapat meningkatkan hasil kinerja pada PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [17] dimana hasilnya menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator kepuasan kerja tertinggi adalah tingkat pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap arahan dapat meningkatkan kinerja. Yang berarti, kepuasan kerja karyawan Divisi Penjualan PT. Rembaka mengalami peningkatan maupun penurunan, akan memberikan banyak pengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

Didukung dengan teori [17] yang mengatakan bahwa, kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari analisis suatu pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan sikap positif karyawan dalam melakukan pekerjaan, namun seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dapat memberikan sikap negatif dalam melaksanakan pekerjaan nya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil yang diperoleh untuk nilai $F_{tabel} 3,25 < F_{hitung} 39,090$ dan sig yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Berdasarkan hasil R^2 bisa diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,661 (66,1%) yang berarti Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 66,1%. Artinya Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke. Jadi dapat diambil kesimpulan

bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan permasalahan yang ada pada rumusan masalah yaitu pengaruh "Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" telah didapatkan hasil berdasarkan kuesioner yang telah dijawab oleh responden, indikator yang paling dominan pada Kinerja Karyawan (Y) yaitu "Karyawan menyelesaikan pekerjaan dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan". Dari jawaban responden yang paling dominan dapat diketahui bahwa kedua variabel memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari kedua variabel yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi tingkat kualitas Kinerja Karyawan PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [5] dimana hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh secara parsial terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Applicad yang berarti kepuasan dan disiplin pada karyawan PT. Indonesia Applicad saling berhubungan dan memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Didukung dengan teori [18] yang mengatakan bahwa, kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas bekerja. Keberhasilan atau kegagalan dalam suatu organisasi saat melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis yang diperoleh dari seluruh data tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke. Sehingga penulis menarik kesimpulan berdasarkan analisis yang diperoleh sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke, dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Artinya Disiplin yang ditingkatkan dengan baik, akan memberikan peningkatan yang baik pada hasil Kinerja.
2. Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke, dapat dilihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_{a2}

diterima dan H_02 ditolak. Artinya Kepuasan Kerja yang ditingkatkan dengan baik, akan memberikan peningkatan yang baik pada hasil Kinerja Karyawan.

3. Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke, hasil yang diperoleh untuk nilai $F_{tabel} < F_{hitung}$ dan sig yang berarti H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Artinya Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih disampaikan kepada

1. PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke, yang telah bersedia untuk penulis melakukan penelitian dan guna melihat relevansi variabel penelitian pada objek penelitian yaitu karyawan PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke
2. Terimakasih disampaikan kepada karyawan PT. PLN Tarakan Distribusi Merauke terutama beberapa karyawan yang telah bersedia menjadi informan awal dalam pengumpulan informasi serta data pada penlitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Goni, H. . L. Dotulong, and C. . M. Pandowo, "Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Administrasi Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sulawesi Utara Selama Masa Pandemi," *J. Emba*, vol. 9, no. 4, pp. 761-772, 2021, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/36594>
- [2] H. Sampul and D. Skripsi, "Halaman Sampul Depan Skripsi," 2020.
- [3] S. N. Manajemen *et al.*, "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt cahaya kandil jagat raya mojokerto 1,2,3," pp. 197-206, 2023.
- [4] R. Martiwi, N. Suardita, E. Widyaningrum, and D. Suharyadi, "Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Tambora Jakarta Barat," *J. Ekobistek*, vol. 11, no. 2, pp. 226-231, 2022, doi: 10.35134/ekobistek.v11i3.361.
- [5] L. F. Mamahit, J. Manajemen, F. Ekonomi, and U. B. Tarakan, "Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan Provinsi Kalimantan Utara Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan," 2022.
- [6] R. L. Dewanti, "Motivasi Disiplin dan Karir Kerja , Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja," *J. Manaj. dan Perbank.*, vol. 6, no. 2, pp. 56-64, 2019.
- [7] S. Rahayu and D. Dahlia, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai," *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 370-386, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.925.
- [8] J. Andriani, N. Anggraini, and R. A. Metarini, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt First Media Tbk Cabang Jakarta

- Selatan," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 6, no. 2, pp. 399–407, 2023, doi: 10.37481/sjr.v6i2.663.
- [9] Tamin, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Kantor Bawaslu Kabupaten Mamuju," *J. Ilm. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 126–139, 2023.
- [10] A. Nurdin,) ; Febrian, V. Eta Baskoro, and) ; Sulistyorini, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan," *J. Ilm. Bid. Ilmu Ekon.*, vol. 21, no. 2, pp. 623–630, 2023.
- [11] C. R. Y. Pratama and S. Irbayuni, "Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia Christian," *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 5, no. 4, pp. 2150–2160, 2023, doi: 10.47476/reslaj.v5i4.2142.
- [12] R. Rachmaniah, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Manajerial*, vol. 9, no. 03, p. 351, 2022, doi: 10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4037.
- [13] Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*. 2017.
- [14] R. dan Kuncoro, *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. 2008.
- [15] I. Ghazali, *Aplikasi Multivariete Dengan Program IMB SPSS 23*. 2018.
- [16] V. Ndandara, H. A. Manafe, Y. Yasinto, and S. Man, "Pengaruh Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)," *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 4, no. 1, pp. 173–187, 2023, doi: 10.38035/jmpis.v4i1.1416.
- [17] R. A. Husniyah, J. Susyanti, and A. A. Priyono, "'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan)'," *e - J. Ris. Manaj. PRODI Manaj.*, vol. 11, no. 18, pp. 52–61, 2022, [Online]. Available: <http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/15757>
- [18] R. R. Hanawidjaya, S. Sindrawati, N. Sumiati, and R. A. Barokah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Niaga Nusa Abadi Subang," *J. Econ.*, vol. 1, no. 2, pp. 203–218, 2022, doi: 10.55681/economina.v1i2.51.