

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SINERGI INTERNASIONAL
PERKASA PALEMBANG**



SKRIPSI

**Nama : Dhera Nofian Tari
Nim : 2120211934**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

SKRIPSI
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SINERGI INTERNASIONAL
PERKASA PALEMBANG

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Dhera Nofian Tari

Nim : 212021194

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dhera Nofia Tari
Nim : 212021194
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik dalam Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya ini terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi penyimpangan akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2025



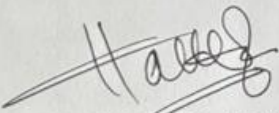
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

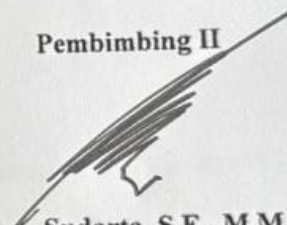
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.
Nama : Dhera Nofian Tari
Nim : 212021194
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal: Agustus 2025

Pembimbing I


Hj. Kholillah, S.E., M.Si.
NIDN : 0201106001

Pembimbing II


Sudarta, S.E., M.M
NIDN : 0203026701

Mengetahui,
Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“ Takdir milik Allah, tapi usaha dan do’a milik kita. Teruslah berdo’a sampai bismillah menjadi alhamdulillah”
(QS. Ghafir Ayat 60)

“ Masa depan adalah milik mereka yang percaya dengan impiannya dan jangan biarkan impianmu dijajah oleh pendapat orang lain”

“ Perang telah usai, aku bisa pulang
Ku baringkan panah dan berteriak MENANG!!!”
(Nadin Amizah)

PERSEMBAHAN:

Puji syukur dihaturkan kehadiran ALLAH SWT atas segala limpahan karunia dan kasih sayangnya, sehingga penulisan ini dapat selesai dengan baik dan tepat.

Dengan rasa bangga, karya ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku, yaitu Bapak M.Zulpiansyah dan Ibu Muspiana.
2. Saudara Perempuanku, Dinda Abella.
3. Keluarga Besar yang telah mendukungku.
4. Dosen pembimbingku, Hj. Kholilah, S.E.,M.Si dan Bapak Sudarta, S.E., M.M.
5. Almamater tercintaku.



PRAKATA

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, dengan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang judul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang**”. Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, semoga kita di beri syafaat Oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahuma Aamiin. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak M.Zulpiansyah dan Ibu Muspiana yang senantiasa memberikan dukungan, semangat dan doa selama melakukan penulisan skripsi ini. Skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa ridha dari kedua orang tua penulis. Terimakasih untuk kedua orang tua yang telah memberikan segala kebutuhan dan memberikan tempat ternyaman sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Dan Saudara kandungku, serta keluarga besarku yang telah memberikan dukungan tanpa mereka saya bukanlah apa-apa, semoga Allah SWT membalas kebaikan dan melindungi mereka

dimanapun berada Aamiin. Penulis persembahkan karya kecil ini untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada di saat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi dan selalu memanjatkan do'a untuk putrinya, terima kasih atas dukungannya berupa doa, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materil yang telah di berikan selama ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingatkan keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapatkan penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr Abid Djazuli S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Mister Candra S.Pd., M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
4. Ibu Hj. Kholilah, S.E.,M.Si dan Bapak Sudarta, S.E.,M., selaku dosen pembimbing I dan II, yang dengan sabar membimbing, mendidik, memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Ibu Hj. Belliwati, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik saya yang memberikan arahan dan dukungan kepada saya.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.
8. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda tercinta M.Zulpiansyah terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi memberikan dukungan dan semangat serta selalu mengajarkan kebaikan dalam hidup penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Sehat selalu dan Panjang umur karena ayah harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian penulis.
9. Pintu surgaku, Ibunda tercinta Muspiana yang selalu menjadi penyemangat penulis dan menjadi sandaran dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi yang luar biasa. Terimakasih untuk doa-doa yang selalu diberikan untuk penulis, terimakasih selalu berjuang untuk penulis,

berkat doa serta dukungannya sehingga penulis bisa berada dititik ini. Sehat selalu dan Panjang umur karena ibu harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.

10. Adik tersayangku Dinda Abella terima kasih atas segala dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

11. Seluruh keluarga yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih sudah memberikan doa dan semangat untuk proses yang telah dimulai sampai sekarang.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak. yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Agustus 2025

Dhera Nofian Tari

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAMAN JUDUL	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN PRAKATA	vii
HALAMAN DAFTAR ISI	xii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xiv
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xv
HALAMAN LAMPIRAN	
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB. I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	19
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS.....	11
A. Kajian Kepustakaan.....	11
B. Landasan Teori	11
C. Kerangka Pemikiran	32
D. Hipotesis	32
BAB III. METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel	35

D. Populasi dan Sampling	35
E. Data yang Diperlukan.....	38
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	40
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Penelitian.....	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Realisasi Kinerja Karyawan	4
Tabel 1.2 Tabel Data Pra Riset Kinerja Karyawan	5
Tabel 1.3 Tabel Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 1.4 Tabel Hasil Pra Riset Kepuasan Kerja	7
Tabel 1.5 Tabel Hasil Pra Disiplin Kerja	8
Tabel III.1 Tabel Persamaan dan Perbedaan	39
Tabel III.1 Tabel Operasionalisasi Variabel.....	35
Tabel III.2 Tabel Distribusi Populasi dan Sampel.....	37
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel IV.2 Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas.....	54
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan	56
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Kepuasan Kerja.....	59
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Disiplin Kerja	62
Tabel IV.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	65
Tabel IV.10 Hasil uji F (Simultan)	66
Tabel IV.11 Hasil Uji t (Parsial)	67
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	32
-------------------------------------	----

ABSTRAK

Dhera Nofian Tari / 212021194 / 2025 / Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 68 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan uji hipotesis F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang sebesar 62,5%.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

Dhera Nofian Tari / 212021194 / 2025 / The Influence of Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.

This study examines the impact of Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang. This type of research uses associative research. The sample used in this study consists of 68 respondents. The data used in this research includes primary data and secondary data. The data collection methods used were questionnaires and documentation. The data analysis method employed is qualitative analysis that is quantified. The analysis technique used is Multiple Linear Regression with F hypothesis test, t test, and coefficient of determination. The results of this study show that job satisfaction and work discipline variables significantly affect the performance of employees at PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang. The coefficient of determination results indicate that the contribution of job satisfaction and work discipline significantly influences employee performance. PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang is 62.5%.

Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction, and Work Discipline

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen adalah sebuah proses yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Manajemen juga dapat membantu mengembangkan potensi sumber daya manusia melalui pelatihan, pengembangan karir, dan pemberian motivasi.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) dalam Langkah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi, persaingan bisnis yang semakin ketat, perkembangan teknologi yang pesat. Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan, begitu pula sebaliknya, apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh baik juga terhadap tujuan perusahaan.

Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya masing-masing. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga

diperlukan manajemen sumber daya manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

Menurut Husna and Prasetya (2024) kinerja merupakan suatu hasil prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapinya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja adalah usaha yang diperoleh oleh setiap karyawan sesuai dengan perannya dan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Namun, dalam pelaksanaannya kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Kasmir, (2021:189) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja. Kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Suryadi dan Karyono (2022) kepuasan kerja adalah perilaku kerja yang dibangun dalam kesadaran yang kuat, keyakinan utama, yang digabungkan dengan kewajiban total terhadap pandangan dunia kerja pada dasarnya, kepuasan sebagai tanggapan emosional yang berbentuk kesenangan. Ketika keinginan tercapai, rekan kerja, promosi dan gaji yang diinginkan sesuai dengan diharapkan.

Menurut Hidayat, dkk (2024) disiplin kinerja merupakan perilaku seseorang dalam mentaati peraturan dan prosedur kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Menurut Widyawati (2020) disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan bahan bakar, kontruksi, pertambangan, alat berat dan jasa. Perusahaan kami akan terus berkontribusi pada pembangunan infrastruktur yang berkelanjutan dan memberikan nilai tambah bagi masyarakat yang berkedudukan di Palembang.

Peneliti telah melakukan kunjungan langsung PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang dan melakukan wawancara kepada manager dan beberapa pegawai yang ada, dan mendapatkan sejumlah fenomena yang kemudian dikembangkan dalam bentuk kuesioner pra-riset yang disebarakan kepada 30 responden sebagai data pendukung yang diambil sesuai pada fenomena yang memiliki paling banyak permasalahan.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan
PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang
2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Alfa	Izin	Sakit	Jumlah
2020	84	240	19	36	25	80
2021	80	255	16	37	28	81
2022	98	260	16	13	15	44
2023	110	258	15	21	20	56
2024	105	262	16	26	17	59

Sumber: PT. Sinergi Internasional Perkasa 2025.

Dari tabel 1.1 tersebut terlihat bahwa secara total, terjadi fluktuasi pada jumlah kasus pelanggaran disiplin di PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang mulai 2020-2024. Seperti pada tahun 2020-2021 total karyawan yang tidak hadir sebanyak 80-81 karyawan yang dimana tahun tersebut terjadinya covid 19. Pada tahun 2022 terjadinya total karyawan yang tidak hadir berjumlah 44 karyawan. Pada tahun 2023-2024 terjadi lagi peningkatan ketidak hadiran karyawan total 56-59 karyawan.

Peneliti juga telah melakukan prariset data dalam bentuk kuesioner kepada para karyawan PT. Sinergi Internasional Perkasa tersebut sebanyak 30 responden dengan cara pemilihan secara random, hasil prariset tersebut kami simpulkan pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Data Pra-Riset Kinerja Karyawan
PT. Sinergi Internasional Perkasa.

No	Pernyataan	ya	Tidak
1	Kemampuan dan Keahlian Karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.	18	12
2	Pengetahuan Karyawan memiliki keterlampilan dalam menyelesaikan pekerjaan secara produktif.	19	11
3	Rencana Kerja Karyawan memahami rancangan kerja yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah ditentukan.	17	13
4	Kepribadian. Hubungan antar karyawan sudah terjalin dengan baik.	16	14
5	Motivasi. Motivasi kerja yang tinggi mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan efektif.	17	13
6	Kepemimpinan. Seorang pemimpin yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja dalam menjalankan tugas.	18	12
7	Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mampu memberi pengawasan kepada karyawan dengan baik.	20	10
8	Budaya Organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kerja sama dalam mencapai tujuan diperusahaan.	22	8
9	Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.	14	16
10	Lingkungan Kerja. Lingkungan ditempat kerja mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan dengan fasilitas yang memadai.	16	14
11	Loyalitas. Karyawan menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi, dibuktikan dengan masa kerja yang Panjang dan dedikasi yang kuat.	17	13
12	Komitmen. Karyawan merasa bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan perusahaan dalam pekerjaan sehari-hari.	19	11
13	Disiplin Kerja. Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.	15	15

Sumber : PT. Sinergi Internasional Perkasa.

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil prariset faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang disebarkan melalui 30 responden, dapat dilihat ada beberapa

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja di PT. Sinergi Internasional Perkasa.

Tabel 1.3
Hasil Pra-Riset Indikator kinerja Karyawan.
PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Karyawan selalu memastikan bahwa hasil kerjanya akurat dan teliti.	18	12
2.	Pekerjaan yang dilakukan telah sesuai standar yang ditetapkan.	16	14
3.	Karyawan memiliki komitmen mengontrol biaya dalam pekerjaan	13	17
4.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang telah ditentukan	15	15
5.	Pengawasan yang dilakukan atasan membantu meningkatkan kualitas kerja	14	16
6.	Karyawan telah menjalin hubungan baik dengan antar karyawan	16	14

Sumber : pra-riiset pada PT. Sinergi Internasional Perkasa.

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, terdapat tiga pertanyaan yang memiliki banyak ketdak setujuan yang terdapat di poin tiga, empat dan lima. dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang ditentukan oleh perusahaan, juga karyawan yang kurang komitmen untuk mengontrol biaya dalam pekerjaan kurangnya pengawasan dari atasan yang dapat menyebabkan kurangnya kualitas kerja. sehingga dapat membulkan kinerja yang kurang baik.

Tabel 1.4
Data Pra-Riset Indikator Kepuasan Kerja
PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan rekan kerja	14	16
2.	Karyawan telah memiliki upah yang sesuai dan adil dengan pekerjaannya.	15	15
3.	Karyawan memiliki kemampuan dalam pekerjaannya.	17	13
4.	Karyawan merasa termotivasi dengan adanya apresiasi kenaikan jabatan	16	14
5.	Karyawan merasa menjalin komunikasi dengan baik atas adanya pengawasan dalam bekerja.	14	16

sumber: pra riset pada PT. Sinergi Internasional Perkasa.

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas, terdapat tiga pertanyaan yang memiliki banyak ketidak setujuan yang terdapat di poin satu, dua dan lima. Dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, masih ada juga karyawan yang upahnya tidak adil dan tidak merasa menjalankan komunikasi dengan baik atas adanya pengawasan dalam bekerja, yang membuat karyawan kurang kepuasan dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Tabel 1.5
Data PraRiset Indikator Disiplin Kerja
PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan telah sesuai dengan kemampuan dan tujuan perusahaan.	14	16
2.	Karyawan yang disiplin tinggi diberi penghargaan atau reward, sehingga meningkatkan semangat kerjanya.	18	12
3.	Pimpinan menerapkan peraturan dan kebijakan disiplin secara adil kepada seluruh karyawan tanpa ketercualian.	14	16
4.	Pengawasan yang konsisten dilakukan oleh pimpinan untuk memastikan karyawan mematuhi standar disiplin.	18	12
5.	Pemberian sanksi yang tegas dan sesuai diterapkan bagi karyawan yang melanggar peraturan disiplin, untuk menjaga kertipan dalam lingkungan kerja.	13	17

Sumber ; Pra-Riset pada PT. Sinergi Internasional Perkasa.

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas, terdapat tiga pertanyaan yang memiliki banyak ketidak setujuan yang terdapat di poin ke satu, tiga dan lima. Dapat dilihat bahwa masih adanya karyawan yang mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan tujuan mereka, pimpinan yang menerapkan peraturan yang kurang adil dan kurangnya tegas terhadap karyawan yang kurang keretiban dalam lingkungan kerja. sehingga dapat terjadinya karyawan kurang kedisiplinan.

Bersadarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Internasional Perkasa Kota Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Ada Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang ?
2. Adakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Internasional Perkasa ?
3. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Internasional Perkasa ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.
2. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Internasional Perkasa.
3. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Internasional Perkasa.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Penulis

Dari hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM), terutama dalam bidang kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta dapat menerapkan ilmu dan teori dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.

3. Manfaat Bagi Almamater

Sebagai salah satu referensi mahasiswa, yaitu pengembangan ilmu pada umumnya dan khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian dengan kajian yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 399-407.
- Aulia, V. (2021). Trianasari.(2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina, JMPP*, 4(1).
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Hamjah, R. S., Sutisna, E., & Faisal, M. G. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 763-771.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28.
- Juwita, K. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(2), 88-95.
- Maulana, S., & Andani, A. S. (2024). Manajemen sumber daya manusia.
- Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., ... & Arman, Z. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85-95.
- Suseno, B. D., Nuryanto, U. W., Fidziah, F., Silalahi, S., Saefullah, E., Saleh, M., ... & Asfar, A. H. (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel intervening. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 5(1), 22-34.