

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Sales Promotion pada PT Massindo Karya Prima

Nurun Nihar Shakila<sup>1</sup>, Usran Masahere<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>

Jakarta, Indonesia

Email: [nurunniharshakila.98@gmail.com](mailto:nurunniharshakila.98@gmail.com)<sup>1</sup>, [usran.uee@bsi.ac.id](mailto:usran.uee@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

Submit:  
30-09-2026

Revisi:  
06-10-2026

Terima  
07-10-2026

Terbit Online:  
13-10-2026

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Kinerja Sales Promotion berperan penting dalam pencapaian target penjualan perusahaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Sales Promotion pada PT Massindo Karya Prima, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan populasi 59 Sales Promotion yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima tingkat dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 27, didahului uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (koefisien 0,894; t hitung 7,144), demikian pula kepuasan kerja (koefisien 0,246; t hitung 3,476). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan (F hitung 98,492;  $p < 0,001$ ) dengan R Square 0,779 (Adjusted R Square 0,771), sehingga 77,9% variasi kinerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Disiplin kerja merupakan variabel yang lebih dominan (Beta 0,636 dibandingkan 0,309). Perusahaan disarankan memperkuat budaya disiplin sekaligus meningkatkan kepuasan kerja melalui sistem insentif yang transparan dan komunikasi atasan dan bawahan yang efektif.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ketaatan Waktu

### ABSTRACT

**Abstract** - Sales Promotion performance plays an important role in achieving a company's sales targets. This study aims to analyze the effect of work discipline and job satisfaction on the performance of Sales Promotion staff at PT Massindo Karya Prima, both partially and simultaneously. A quantitative method was used, with a population of 59 Sales Promotion staff, all of whom were included as the sample through total sampling. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed by multiple linear regression in SPSS version 27, preceded by validity, reliability, and classical assumption tests. The results show that work discipline has a positive and significant effect on performance (coefficient 0.894; t-count 7.144), as does job satisfaction (coefficient 0.246; t-count 3.476). Simultaneously, both variables have a significant effect (F-count 98.492;  $p < 0.001$ ), with an R Square of 0.779 (Adjusted R Square 0.771), meaning that 77.9% of the variation in performance is explained by the two variables. Work discipline is the more dominant variable (Beta 0.636 versus 0.309). The company is advised to strengthen a culture of discipline while improving job satisfaction through a transparent incentive system and effective supervisor-subordinate communication.

Keywords: Employee Performance, Human Resource Management, Time Compliance

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk dan strategi bisnis, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Pada perusahaan yang memasarkan produknya melalui showroom, Sales Promotion memegang peran strategis karena menjadi pihak pertama yang berkomunikasi dengan pelanggan, menjelaskan spesifikasi produk, memberikan rekomendasi, dan mendampingi proses pembelian

hingga transaksi selesai. Di sisi lain, Sales Promotion dituntut mencapai target penjualan pada periode tertentu sehingga kinerjanya berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan.

PT Massindo Karya Prima merupakan perusahaan di industri bedding di Indonesia yang memasarkan produknya, antara lain, melalui showroom dan Sleep Center. Pengamatan awal menunjukkan adanya perbedaan hasil kerja antar Sales Promotion meskipun mereka bekerja dalam lingkungan, sistem, dan aturan yang relatif sama. Data perusahaan periode Januari–



Maret 2026 memperlihatkan bahwa jumlah Sales Promotion yang terlambat meningkat dari 18 orang pada Januari menjadi 20 orang pada Februari dan 23 orang pada Maret, dari 50 Sales Promotion setiap bulannya, atau naik sekitar 28% dalam tiga bulan. Wawancara pendahuluan dengan seorang Sales Promotion juga mengungkap beberapa hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu informasi rolling shift yang disampaikan mendadak, sistem insentif yang kurang transparan (pembayaran insentif pernah tertunda hingga dirapel empat bulan), beban tugas administratif di luar fungsi penjualan, serta arahan atasan yang dinilai kurang jelas.

Menurut Kasmir, (2019), disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, sedangkan kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Keduanya termasuk faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Hasil penelitian terdahulu belum seragam. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dilaporkan positif dan signifikan oleh Hamjah et al., (2024), Fernanda & Mariyanti, (2025), Octaviani et al. (2021), serta Bahriah et al., (2023), tetapi tidak signifikan pada penelitian Ernawati et al., (2023) dan Anwar & Tahwin, (2025). Pada variabel kepuasan kerja, pengaruh yang signifikan ditemukan oleh Hamjah et al., (2024) dan Octaviani et al., (2021), sedangkan Anwar & Tahwin, (2025) serta Fatah et al., (2024) melaporkan pengaruh yang tidak signifikan. Perbedaan temuan tersebut menjadi alasan dilakukannya penelitian ini, yang secara khusus menguji hubungan ketiga variabel pada Sales Promotion PT Massindo Karya Prima.

Disiplin kerja dipahami sebagai usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh Kasmir, (2019). Afandi, (2016) menguraikannya ke dalam dimensi ketaatan waktu, dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, dan tidak mangkir, serta dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator mematuhi peraturan organisasi, pencapaian target pekerjaan, dan pembuatan laporan kerja. Menurut (Afandi, 2016), tingkat disiplin dipengaruhi antara lain oleh kepemimpinan, sistem penghargaan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, dan ketegasan.

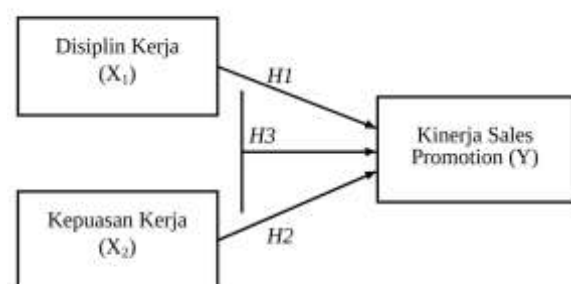
Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan (Kasmir, 2019). Kasmir, (2019) mengidentifikasi enam aspek kepuasan kerja, yaitu pekerjaan yang menantang secara mental, kondisi kerja yang mendukung, pengawasan, gaji yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan rekan kerja. Keenam aspek ini menjadi dasar

penyusunan instrumen kepuasan kerja dalam penelitian ini.

Kinerja karyawan dipahami sebagai hasil dari tugas-tugas yang dialokasikan dalam suatu organisasi Nurdin Muhammad, Erislan, (2023), yang mencakup hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab (Kasmir, 2019). Dalam penelitian ini, kinerja Sales Promotion diukur melalui dimensi hasil kerja dan perilaku kerja (Nurdin Muhammad, Erislan, 2023). Kasmir, (2019) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, pengetahuan, motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, di samping kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan kajian tersebut, disiplin kerja yang tercermin pada ketaatan waktu dan tanggung jawab kerja diharapkan mendukung efektivitas penyelesaian tugas, sedangkan kepuasan kerja yang tercermin pada penilaian karyawan terhadap pekerjaan, imbalan, pengawasan, dan hubungan kerja diharapkan mendorong motivasi dan komitmen. Hubungan inilah yang diuji pada Sales Promotion PT Massindo Karya Prima.

Kerangka berpikir penelitian (Gambar 1) menempatkan disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja Sales Promotion sebagai variabel terikat. Karyawan yang disiplin cenderung mampu mengatur waktu, menjalankan tugas sesuai prosedur, dan bertanggung jawab sehingga proses kerja lebih efektif, sedangkan karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen. Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.



Sumber: Data diolah penulis (2026)  
Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sales Promotion pada PT Massindo Karya Prima.

H<sub>2</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sales Promotion pada PT Massindo Karya Prima.

H<sub>3</sub>: Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sales Promotion pada PT Massindo Karya Prima.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja *Sales Promotion*, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja *Sales Promotion*, serta pengaruh keduanya secara simultan pada PT Massindo Karya Prima.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh antarvariabel secara terukur, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilakukan pada *Sales Promotion Sleep Center Intercon* PT Massindo Karya Prima di Jakarta Barat. Populasi berjumlah 59 *Sales Promotion* dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik total sampling karena jumlah populasi relatif terbatas ((Sucipto, 2025); (Sudaryana & Agusiady, 2022)).

Variabel bebas terdiri atas disiplin kerja ( $X_1$ ) dengan dimensi ketaatan waktu dan tanggung jawab kerja (8 pernyataan) serta kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan dimensi pekerjaan yang menantang secara mental, kondisi kerja yang mendukung, pengawasan, gaji yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan rekan kerja (12 pernyataan). Variabel terikat adalah kinerja *Sales Promotion* ( $Y$ ) dengan dimensi hasil kerja dan perilaku kerja (10 pernyataan).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden dengan skala Likert lima tingkat (skor 5 untuk sangat setuju sampai 1 untuk sangat tidak setuju), didukung observasi dan studi dokumentasi (Suliyanto, 2018). Analisis dilakukan menggunakan IBM SPSS *Statistics* versi 27 yang meliputi uji validitas ( $r$  hitung >  $r$  tabel) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0,60), uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas), analisis regresi linier berganda, uji  $t$ , uji  $F$ , serta koefisien determinasi pada taraf signifikansi 5%. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dengan  $Y$  adalah kinerja *Sales Promotion*,  $a$  konstanta,  $b_1$  dan  $b_2$  koefisien regresi,  $X_1$  disiplin kerja,  $X_2$  kepuasan kerja, dan  $e$  error.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Karakteristik Responden dan Deskripsi Variabel

Seluruh 59 kuesioner yang dibagikan kembali dan dapat dianalisis (tingkat pengembalian 100%). Responden didominasi perempuan (62,7%), berusia 34–41 tahun (49,2%), dan telah bekerja lebih dari tiga tahun (62,7%) seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Karakteristik        | Frekuensi | Persen (%) |
|----------------------|-----------|------------|
| <b>Jenis kelamin</b> |           |            |

| Karakteristik     | Frekuensi | Persen (%) |
|-------------------|-----------|------------|
| Pria              | 22        | 37,3       |
| Wanita            | 37        | 62,7       |
| <b>Usia</b>       |           |            |
| 18–25 tahun       | 3         | 5,1        |
| 26–33 tahun       | 20        | 33,9       |
| 34–41 tahun       | 29        | 49,2       |
| ≥ 42 tahun        | 7         | 11,9       |
| <b>Masa kerja</b> |           |            |
| < 1 tahun         | 7         | 11,9       |
| 1–3 tahun         | 15        | 25,4       |
| > 3 tahun         | 37        | 62,7       |
| Total             | 59        | 100,0      |

Sumber: (Hasil olah data kuesioner, 2026)

Rata-rata jawaban responden pada ketiga variabel berada di atas 4,00 pada skala 1–5 (Tabel 2). Pada disiplin kerja, skor tertinggi terdapat pada kedatangan sesuai jam kerja (4,71) dan terendah pada penyelesaian pekerjaan sesuai target waktu (4,37). Pada kepuasan kerja, skor tertinggi terdapat pada perasaan senang menawarkan produk kepada pelanggan (4,76), sedangkan skor terendah terdapat pada dukungan rekan kerja di lapangan (4,07) dan kecukupan gaji terhadap kebutuhan (4,08). Pada kinerja, skor tertinggi terdapat pada kejelasan penjelasan produk kepada pelanggan (4,64) dan terendah pada pencapaian target penjualan (4,19), yang sejalan dengan persoalan target yang teridentifikasi pada studi pendahuluan.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel

| Variabel                 | Jumlah butir | Rata-rata | Rentang butir |
|--------------------------|--------------|-----------|---------------|
| Disiplin Kerja ( $X_1$ ) | 8            | 4,56      | 4,37–4,71     |
| Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) | 12           | 4,32      | 4,07–4,76     |
| Kinerja ( $Y$ )          | 10           | 4,42      | 4,19–4,64     |

Sumber: (Hasil olah data kuesioner, 2026)

### 3.2. Uji Kualitas Data

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan valid karena  $r$  hitung (0,576–0,866) melampaui  $r$  tabel sebesar 0,2162 (Tabel 3). Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel reliabel karena nilai Cronbach's Alpha (0,846–0,909) melebihi 0,60 (Tabel 4).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

| Variabel                 | Jumlah butir | $r$ hitung  | $r$ tabel | Keterangan |
|--------------------------|--------------|-------------|-----------|------------|
| Disiplin Kerja ( $X_1$ ) | 8            | 0,614–0,833 | 0,2162    | Valid      |
| Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) | 12           | 0,576–0,820 | 0,2162    | Valid      |
| Kinerja ( $Y$ )          | 10           | 0,586–0,866 | 0,2162    | Valid      |

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Butir dinyatakan valid apabila  $r$  hitung >  $r$  tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                 | Jumlah butir | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------------|--------------|------------------|------------|
| Disiplin Kerja ( $X_1$ ) | 8            | 0,846            | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) | 12           | 0,908            | Reliabel   |
| Kinerja (Y)              | 10           | 0,909            | Reliabel   |

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Variabel dinyatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha > 0,60.

### 3.3. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga residual berdistribusi normal (Tabel 5).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

| Keterangan             | Nilai                |
|------------------------|----------------------|
| N                      | 59                   |
| Test Statistic         | 0,072                |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,200                |
| Keputusan              | Berdistribusi normal |

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Pada uji multikolinearitas, kedua variabel bebas memiliki Tolerance 0,499 (> 0,10) dan VIF 2,005 (< 10) sehingga tidak terjadi multikolinearitas (Tabel 6).

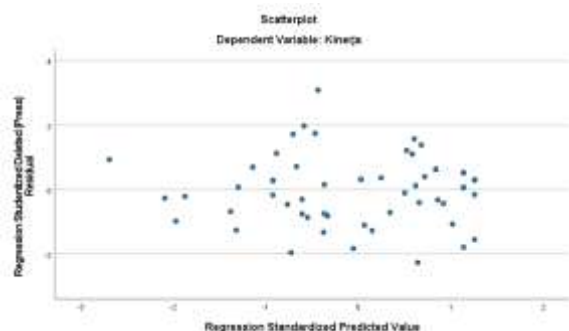
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel                 | Tolerance | VIF   | Keputusan     |
|--------------------------|-----------|-------|---------------|
| Disiplin Kerja ( $X_1$ ) | 0,499     | 2,005 | Tidak terjadi |
| Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) | 0,499     | 2,005 | Tidak terjadi |

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

VIF: Variance Inflation Factor.

Pada uji heteroskedastisitas, scatterplot residual (Gambar 2) menyebar acak di atas dan di bawah angka nol tanpa pola tertentu sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja bersifat linear (Deviation from Linearity Sig. 0,311 > 0,05).

Pada kepuasan kerja, komponen linearnya signifikan ( $F = 120,311$ ; Sig. 0,001), tetapi Deviation from Linearity sebesar 0,003 (< 0,05) menunjukkan adanya penyimpangan dari linearitas (Tabel 7). Dengan demikian, asumsi linearitas pada variabel ini belum terpenuhi sepenuhnya dan hasil regresi perlu ditafsirkan dengan hati-hati.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

| Hubungan | Komponen                 | F       | Sig.  |
|----------|--------------------------|---------|-------|
| $X_1$ -Y | Linearity                | 160,42  | 0,001 |
|          | Deviation from Linearity | 1,207   | 0,311 |
| $X_2$ -Y | Linearity                | 120,311 | 0,001 |
|          | Deviation from Linearity | 2,837   | 0,003 |

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Hubungan linear apabila Sig. Deviation from Linearity > 0,05.

### 3.4. Hasil Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 8 dengan persamaan  $Y = -1,211 + 0,894X_1 + 0,246X_2$ . Kedua koefisien bernilai positif: dengan kepuasan kerja tetap, setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja diikuti kenaikan kinerja sebesar 0,894 satuan, dan dengan disiplin kerja tetap, setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja diikuti kenaikan kinerja sebesar 0,246 satuan. Konstanta (-1,211) tidak signifikan (Sig. 0,712) dan tidak menjadi fokus penafsiran. Nilai Beta menunjukkan bahwa disiplin kerja (0,636) lebih dominan daripada kepuasan kerja (0,309).

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel                 | B      | Std. Error | Beta  |
|--------------------------|--------|------------|-------|
| Konstanta                | -1,211 | 3,268      | -     |
| Disiplin Kerja ( $X_1$ ) | 0,894  | 0,125      | 0,636 |
| Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) | 0,246  | 0,071      | 0,309 |

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Variabel terikat: Kinerja Sales Promotion (Y).

Pada uji t dengan derajat kebebasan 56 (t tabel 2,003), disiplin kerja memiliki t hitung 7,144 dan kepuasan kerja 3,476. Keduanya melampaui t tabel dengan Sig. < 0,05, sehingga  $H_1$  dan  $H_2$  diterima (Tabel 9).

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

| Variabel                 | t hitung | t tabel | Sig.   | Keputusan      |
|--------------------------|----------|---------|--------|----------------|
| Disiplin Kerja ( $X_1$ ) | 7,144    | 2,003   | <0,001 | $H_1$ diterima |
| Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) | 3,476    | 2,003   | 0,001  | $H_2$ diterima |

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Pada uji F, F hitung sebesar 98,492 lebih besar daripada F tabel 3,162 dengan Sig. < 0,001, sehingga  $H_3$  diterima (Tabel 10).

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

| Model    | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.   |
|----------|----------------|----|-------------|--------|--------|
| Regresi  | 986,000        | 2  | 493,000     | 98,492 | <0,001 |
| Residual | 280,306        | 56 | 5,005       |        |        |
| Total    | 1266,305       | 58 |             |        |        |

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Nilai R sebesar 0,882 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel bebas dan kinerja. Nilai R Square sebesar 0,779 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama menjelaskan 77,9% variasi kinerja *Sales Promotion*, sedangkan 22,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian (Tabel 11).

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model                             | R Square | Adjusted R Square |
|-----------------------------------|----------|-------------------|
| X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> | 0,779    | 0,771             |

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

### 3.5. Pembahasan

Pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja mendukung pandangan Kasmir, (2019) bahwa ketaatan waktu dan tanggung jawab kerja berkontribusi pada hasil kerja. *Sales Promotion* bekerja langsung melayani pelanggan di *showroom* sehingga kehadiran tepat waktu dan kepatuhan pada prosedur berkaitan dengan waktu yang tersedia untuk melayani pelanggan; pada wawancara pendahuluan, keterlambatan disebut membuat waktu terpakai untuk membenahi display sehingga berdampak pada omset. Temuan ini sejalan dengan Hamjah et al., (2024), Fatah et al., (2024), Fernanda & Mariyanti, (2025), Fajri et al., (2022), Tanjung & Rasyid, (2023), Octaviani et al., (2021), serta Bahriah et al., (2023), tetapi berbeda dengan Ernawati et al., (2023) dan Anwar & Tahwin, (2025) yang tidak menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan tersebut kemungkinan berkaitan dengan model kedua penelitian itu yang memuat variabel lain, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi, yang mungkin lebih dominan pada objek penelitiannya. Penjelasan ini masih berupa dugaan yang belum diuji.

Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan, tetapi lebih kecil daripada disiplin kerja ( $B = 0,246$ ;  $Beta = 0,309$ ). Hasil ini konsisten dengan Kasmir, (2019) yang menempatkan kepuasan kerja sebagai salah satu faktor kinerja, dan sejalan dengan Hamjah et al., (2024), Fernanda & Mariyanti, (2025), Astuti & Rahardjo, (2021), Fajri et al., (2022), Tanjung & Rasyid, (2023), Octaviani et al., (2021), serta Andriani et al., (2023). Sebaliknya, Anwar & Tahwin, (2025) serta Fatah et al., (2024) melaporkan pengaruh yang tidak signifikan. Skor terendah pada variabel ini terkait gaji dan dukungan rekan kerja, dan studi pendahuluan juga menunjukkan keluhan pada transparansi insentif serta beban kerja di luar penjualan,

sehingga aspek imbalan dan kondisi kerja layak mendapat perhatian.

Secara simultan, disiplin kerja dan kepuasan kerja menjelaskan 77,9% variasi kinerja (R Square 0,779). Hasil ini sejalan dengan tujuh penelitian terdahulu yang menguji kedua variabel secara bersama-sama dan menyimpulkan pengaruh simultan yang signifikan. Sisa variasi sebesar 22,1% kemungkinan dipengaruhi faktor lain yang menurut Kasmir, (2019) meliputi kemampuan, pengetahuan, motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada 59 *Sales Promotion*, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Sales Promotion* pada PT Massindo Karya Prima, baik secara parsial maupun simultan, sehingga ketiga hipotesis diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa aspek kedisiplinan dalam menjalankan waktu dan tanggung jawab kerja serta kondisi kepuasan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan kinerja *Sales Promotion*.

Disiplin kerja merupakan faktor yang lebih dominan daripada kepuasan kerja ( $Beta = 0,636$  dibandingkan 0,309), dan keduanya bersama-sama menjelaskan 77,9% variasi kinerja (R Square 0,779; Adjusted R Square 0,771). Bagi *Sales Promotion* yang melayani pelanggan langsung di *showroom* dan dituntut mencapai target penjualan, hasil ini berarti peningkatan kinerja perlu ditempuh dengan memadukan penguatan disiplin dan perbaikan kepuasan kerja.

Bagi perusahaan, disarankan memperkuat budaya disiplin melalui aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, dan penghargaan bagi karyawan yang disiplin, serta meningkatkan kepuasan kerja melalui sistem insentif yang transparan dan tepat waktu, komunikasi atasan dan bawahan yang efektif, pengembangan kompetensi, dan pengelolaan beban kerja di luar fungsi penjualan. Keterbatasan penelitian ini adalah data berupa persepsi responden pada satu lokasi dan pelanggaran asumsi linearitas pada variabel kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi, memperluas objek penelitian, serta melengkapi data persepsi dengan data kinerja objektif seperti realisasi omset terhadap target.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept and Indicator Human Resources Management for Management Research* (Deepublish (ed.)).
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.663>
- Anwar, A. K., & Tahwin, M. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(1), 339–350. <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i1.5911>
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/joecy.v6i1.18969>
- Bahriah, B., Malihah, L., & Habibah, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Khairul Amin Martapura. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 13(1), 7–19. <https://doi.org/10.24929/feb.v13i1.2387>
- Ernawati, F. Y., Siswanto, A., & Budiyo, R. (2023). The Effect Of Motivation, Work Environment, Work Discipline And Compensation On Employee Performance Of PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. *STIE SEMARANG Journal*, 15(3), 156–173. <https://doi.org/https://doi.org/10.33747/stiesmg.v15i3.676>
- 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. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fatah, A., Muthalib, A. A., & Supriadin, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Bakti Persada. *JISEF*, 3(01), 69–89. <https://doi.org/https://doi.org/10.62668/jisef.v3i01.555>
- Fernanda, O., & Mariyanti, E. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ABSH Fragrance Creations. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 88–106. <https://doi.org/10.58192/profit.v4i2.3101>
- 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. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1015>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. RajaGrafindo Persada (ed.)).
- Nurdin Muhammad, Erislan, R. S. (2023). *Manajemen Kinerja*. Mitra Ilmu.
- 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. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v9i1.456>
- Sucipto, R. H. (2025). *Metode Penelitian Bisnis* (S. D. K. Nasution (ed.)). PT Dewangga Energi Internasional.
- Sudaryana, B., & Agusriady, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi* (A. Cristian (ed.)). CV ANDI OFFSET.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis (JMEB)*, 2(01), 306–312. <https://doi.org/https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>