



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GODONG IJO ASRI KOTA DEPOK

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. GODONG IJO ASRI DEPOK CITY

Yahya Ayasih^{1*}, Theobaldus Boro Tura²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : yahyaayasih0@gmail.com^{1*}, theobaldusr@gmail.com²

Article history :

Abstract

Received : 02-02-2025

Revised : 04-02-2025

Accepted : 06-02-2025

Published: 08-02-2025

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and job satisfaction on employee performance at PT. Godong Ijo Asri Depok City. This type of research is a quantitative research using data collection techniques through observation, interview, and questionnaire methods. Sample in this study were all employees of PT. Godong Ijo Asri, Depok City, which is 100 employees. The sampling technique used saturated sampling, so all employees at PT. Godong Ijo Asri Depok City, are 100 employees become the sample. Data analysis techniques in this study are descriptive analysis, research instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, correlation coefficient testing, determination coefficient testing, and t-test and F-test using SPSS version 26. The results of this study indicate that there is an influence between Work Discipline (X1) on Employee Performance (Y) at PT. Godong Ijo Asri, Depok City. This can be seen from the results of the t-test with a calculated t value > t table (3.572 > 1.661). This is also proven by the significance of 0.001 < 0.05. Thus, Ho1 is rejected and Ha1 is accepted. Then there is also an influence of Job Satisfaction (X2) on Employee Performance (Y) at PT. Godong Ijo Asri Depok City. This can be seen from the results of the t test with a value of t count > t table (6.333 > 1.661). This is also proven by the significance of 0.000 < 0.05. Thus, H02 is rejected and Ha2 is accepted. And the third is the influence between Work Discipline (X1) and Job Satisfaction (X2) on Employee Performance (Y) at PT. Godong Ijo Asri Depok City. This can be seen from the results of the F test with a value of F count > F table (71.129 > 3.09). This is also reinforced by Sig < 0.05 or (0.000 < 0.05). Thus, HO3 is rejected and Ha3 is accepted

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Godong Ijo Asri Kota Depok. Jenis Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui metode observasi, wawancara, dan kuesioner atau angket. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Godong Ijo Asri Kota Depok, yaitu sebanyak 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, maka seluruh karyawan pada PT. Godong Ijo Asri Kota Depok yaitu sebanyak 100 karyawan dijadikan sampel. Teknik analisis data



dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji t dan uji F dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Godong Ijo Asri Kota Depok. Hal ini dilihat dari hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,572 > 1,661$). Hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Kemudian juga terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Godong Ijo Asri Kota Depok. Hal ini dilihat dari hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,333 > 1,661$). Hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Serta yang ketiga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Godong Ijo Asri Kota Depok. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($71,129 > 3,09$). Hal ini juga diperkuat dengan $Sig < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil wawancara atau observasi, pihak atasan menjelaskan masih terdapat karyawan yang kinerjanya masing kurang maksimal. Hal tersebut dilihat dari kurangnya pelayanan karyawan terhadap konsumen, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan terhadap konsumen itu sendiri. Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan terhadap perusahaan untuk variabel kinerja karyawan didapatkan pada tabel sebagai berikut

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT.Godong Ijo Asri Kota Depok
Periode 2021-2023

No	Penilaian Kinerja	Bobot (%)	2021		2022		2023		Target Maksimal	
			Nilai	Skor	Nilai	Skor	Nilai	Skor		
1	Kualitas kerja	15	5	0,75	4	0,60	4	0,60	0,75	
2	Kuantitas kerja	15	4	0,60	3	0,45	4	0,60	0,75	
3	Tanggung jawab	35	5	1,75	4	1,40	5	1,35	1,50	
4	Kerja sama	25	4	1,0	4	1,0	3	0,75	1,00	
5	inisiatif	10	2	0,20	3	0,30	1	0,20	1,00	
Total Skor			100	21	4,30	18	3,8	17	3,5	5,00
Remark			A		B		B		AA	

Sumber : PT Godong Ijo Asri Kota Depok

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan di setiap tahunnya, di mana tahun 2021 total skor yang didapat adalah 4,30 dengan *remark* A dari *range* 4,5-5,0 dengan keterangan amat baik. Dan pada tahun 2022 total skor yang didapat menurun menjadi 3,75 dengan *remark* B dari *range* 3,5-3,9 dengan keterangan baik, dan pada tahun 2023 total skor yang didapat juga menurun menjadi 3,5 dengan *remark* B dari *range* 3,5-3,9 dengan keterangan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya pada PT.Godong Ijo Asri Kota Depok, maka dari itu perlu dilakukan evaluasi agar mengetahui penyebab penurunan kinerja karyawan di setiap tahunnya, dengan seperti itu maka dilakukan perbaikan dalam peningkatan kinerja para karyawan



Tabel 1.2
Data Pencapaian Target Pada PT.Godong Ijo Asri Kota Depok
Tahun 2021-2023
(Dalam Jutaan Rupiah)

Bulan	2021		2022		2023	
	Target	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual
Januari	900	675	900	790	1.000	879
Febuari	900	675	900	774	1.000	768
Maret	900	795	900	743	1.000	501
April	900	450	900	450	1.000	726
Mei	900	878	900	734	1.000	683
Juni	900	904	900	733	1.000	628
Juli	900	825	900	800	1.000	629
Agustus	900	812	900	742	1.000	637
September	950	876	950	670	1.000	609
Oktober	950	838	950	712	1.000	605
November	950	826	950	579	1.000	624
Desember	950	943	950	625	1.000	640
Total	11.000	9.497	11.000	8.352	12.000	7.929
Presentase	86,33%		75,92%		66,07%	

Sumber : PT.Godong Ijo Asri Kota Depok

Berdasarkan tabel di atas data target penjualan pada perusahaan dalam setiap tahunnya mengalami penurunan, dan bisa dilihat pada tahun 2021 dengan presentase 86,33%, pada tahun 2022 dengan presentase sebesar 75,92%, dan pada tahun 2023 dengan presentase sebesar 66,07%, maka dapat dilihat bahwa kurangnya kinerja pada karyawan, hal tersebut menyebabkan turunnya penjualan pada perusahaan

Tabel 1.3
Pra Observasi Data Disiplin Kerja Pada PT.Godong Ijo Asri Kota Depok
Tahun 2024

No	Indikator	Standar SOP	Fakta Rill Masalah
1	Tingkat Kehadiran	Karyawan hadir sesuai jam kerja yang dibuat oleh perusahaan.	Terdapat karyawan yang masih datang terlambat.
2	Prosedur Kerja	Karyawan wajib mengikuti aturan prosedur kerja	Terdapat karyawan yang masih belum mengikuti prosedur kerja perusahaan.
3	Ketaatan Pada Atasan	Setiap karyawan wajib mentaati intruksi atau arahan mengenai tugas dari atasan	Karyawan mentaati setiap arahan yang diberikan oleh kepala departemen.
4	Kesadaran Kerja	Karyawan secara sukarela melakukan pekerjaan dengan baik, bukan tanpa paksaan.	Karyawan melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya.
5	Tanggung Jawab	Karyawan wajib mempertanggung jawabkan hasil kerja.	Karyawan sudah cukup mempertanggung jawabkan hasil kerja yang dilakukannya.

Sumber : Observasi oleh peneliti



Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa disiplin kerja masih terbilang kurang baik terdapat pada indikator kehadiran dan prosedur kerja yang di mana masih ada karyawan yang datang terlambat dan yang tidak mengikuti prosedur, seperti tahapan dalam tata kerja mengenai bagaimana mengelola sebuah pekerjaan, lalu pada indikator ketaatan pada atasan, kesadaran kerja dan tanggung jawab terdapat positif, semua karyawan mengikut prosedur itu sesuai SOP yang berlaku.

Tabel 1.4
Indikator Rendahnya Kepuasan Kerja Pada PT. Godong Ijo Asri Kota
Depok
Tahun 2024

Indikator Kepuasan kerja Menurut Winardi (2014)	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
Gaji	Apakah gaji bapak ibu yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja?	70%	30%
Pekerjaan itu sendiri	Apakah bapak ibu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai target?	70%	30%
Promosi	Apakah setiap karyawan yang memiliki hasil kinerja yang baik mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan?	40%	60%
Supervisi	Apakah supervisor selalu mengawasi pekerjaan karyawannya sampai selesai?	20%	80%
Rekan kerja	Apakah bapak ibu menjalin keakraban dan kerja sama dengan rekan kerja lainnya baik didalam maupun diluar kantor?	70%	30%

Sumber : Hasil wawancara 10 karyawan

Berdasarkan tabel di atas hasil dari 10 karyawan yang telah diwawancarai di atas diperoleh informasi bahwa dari 5 indikator tersebut yang paling berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada angka persentase jawaban tidak. Indikator supervisi menduduki peringkat pertama yang memiliki angka persentase tertinggi di antara indikator lainnya yaitu 80% tidak dan 20% menjawab iya, di mana hubungan antara atasan dan bawahan masih rendah sehingga menyebabkan kurangnya komunikasi pada saat karyawan melakukan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama

4. Uji Korelasi

Menurut sugiyono (2019:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan berapa persen pengaruh yang diberikan variabel (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) atau seberapa besar kemampuan variabel (X) menggambarkan variabel (Y) secara parsial

6. Uji Hipotesis

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.10
Uji Validitas Instrumen Penelitian Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Karyawan hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan.	0,730	0,1966	Valid
2	Karyawan menunjukkan konsistensi yang baik dalam kehadiran tepat waktu, kecuali pada saat mengambil cuti kerja yang telah disetujui.	0,684	0,1966	Valid
3	Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur dan standar operasional yang berlaku di perusahaan	0,530	0,1966	Valid
4	Karyawan menjaga kebersihan dan kerapihan lingkungan kerja saat menjalankan tugas.	0,596	0,1966	Valid
5	Karyawan melaksanakan instruksi atasan dengan penuh tanggung jawab.	0,666	0,1966	Valid
6	Karyawan menghormati keputusan dan kebijakan yang diambil oleh atasan.	0,683	0,1966	Valid
7	Karyawan berusaha menyelesaikan tugas tanpa harus diawasi secara terus-menerus oleh atasan.	0,581	0,1966	Valid
8	Karyawan memahami pentingnya kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.	0,683	0,1966	Valid
9	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.	0,672	0,1966	Valid
10	Karyawan siap menerima konsekuensi dari hasil pekerjaan yang karyawan lakukan	0,654	0,1966	Valid

Sumber: Output data SPSS versi 26 (2024)

Dari tabel di atas, uji validitas instrumen disiplin kerja memperlihatkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,1966). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa instrumen ini valid sehingga kuesioner sesuai untuk mengukur aspek penelitian

Tabel 4.11
Uji Validitas Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	0,556	0,1966	Valid
2	Saya puas dengan keteraturan pembayaran gaji saya.	0,653	0,1966	Valid
3	Pekerjaan saya memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan saya.	0,665	0,1966	Valid
4	Saya bangga dengan hasil kerja yang saya capai di posisi ini.	0,633	0,1966	Valid
5	Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam menjalankan tugas.	0,542	0,1966	Valid
6	Saya merasa dihargai oleh atasan atas kontribusi yang saya berikan.	0,514	0,1966	Valid
7	Kesempatan promosi di perusahaan ini diberikan secara adil.	0,582	0,1966	Valid
8	Saya memiliki peluang untuk mengembangkan karir saya di tempat kerja ini	0,661	0,1966	Valid
9	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan saya.	0,658	0,1966	Valid
10	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya membutuhkan bantuan.	0,598	0,1966	Valid

Sumber: Output data SPSS versi 26 (2024)

Dari tabel di atas, uji validitas instrumen kepuasan kerja memperlihatkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,1966). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa instrumen ini valid sehingga kuesioner sesuai untuk mengukur aspek penelitian



Tabel 4.12
Uji Validitas Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Karyawan memastikan pekerjaan yang karyawan selesaikan bebas dari kesalahan dan sesuai standar yang ditetapkan.	0,522	0,1966	Valid
2	Karyawan berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja melalui perhatian terhadap detail dan pengembangan keterampilan.	0,717	0,1966	Valid
3	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan.	0,626	0,1966	Valid
4	Karyawan konsisten dalam menyelesaikan beban kerja dengan jumlah yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan.	0,618	0,1966	Valid
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun dalam situasi yang menantang.	0,568	0,1966	Valid
6	Karyawan bertanggung jawab atas setiap keputusan yang dibuat dalam pekerjaannya.	0,684	0,1966	Valid
7	Karyawan aktif dalam memberikan dukungan kepada rekan kerja untuk mencapai tujuan tim.	0,680	0,1966	Valid
8	Karyawan menjaga komunikasi yang baik dengan anggota tim untuk memastikan kelancaran pekerjaan bersama.	0,610	0,1966	Valid
9	Karyawan mengusulkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan efisiensi kerja tim.	0,706	0,1966	Valid
10	Karyawan mengambil langkah proaktif untuk menyelesaikan masalah sebelum diarahkan oleh atasan.	0,658	0,1966	Valid

Sumber: Output data SPSS versi 26 (2024)

Dari tabel di atas, uji validitas instrumen kinerja karyawan memperlihatkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,1966). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa instrumen ini valid sehingga kuesioner sesuai untuk mengukur aspek penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Uji Reabilitas Instrumen Penelitian Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	10

Sumber: Output data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas, uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian terkait disiplin kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,833. Nilai ini lebih tinggi daripada nilai ambang reliabilitas yang ditetapkan, yaitu 0,600. Dengan demikian, instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel, artinya kuesioner ini mampu menjadi alat ukur yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur aspek-aspek terkait disiplin kerja sesuai tujuan penelitian

Tabel 4.14
Uji Reabilitas Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

Sumber: Output data SPSS versi 26 (2024)



Berdasarkan data pada tabel di atas, uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian terkait kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,802. Nilai ini lebih tinggi daripada nilai ambang reliabilitas yang ditetapkan, yaitu 0,600. Dengan demikian, instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel, artinya kuesioner ini mampu menjadi alat ukur yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur aspek-aspek terkait lingkungan kerja fisik sesuai tujuan penelitian

Tabel 4.15
Uji Reabilitas Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,833	10

Sumber: *Output data SPSS versi 26 (2024)*

Berdasarkan data pada tabel di atas, uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian terkait kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,833. Nilai ini lebih tinggi daripada nilai ambang reliabilitas yang ditetapkan, yaitu 0,600. Dengan demikian, instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel, artinya kuesioner ini mampu menjadi alat ukur yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur aspek-aspek terkait kinerja karyawan sesuai tujuan penelitian

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Normalitas melalui *Kolmogorov-Smirnov Test*

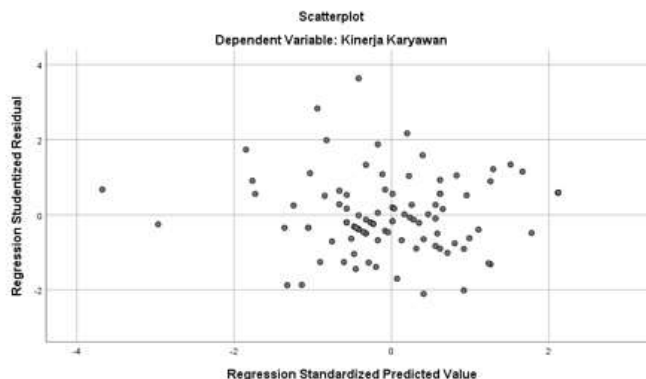
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,75853432
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,062
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,093 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: *Output data SPSS versi 26 (2024)*

Merujuk pada tabel di atas, hasil uji Normalitas melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* menyatakan bahwa data dalam model regresi penelitian ini memiliki distribusi normal, dengan nilai signifikansi sebesar 0,093 yang melebihi ambang batas signifikansi 0,05 ($0,093 > 0,05$). Oleh karena itu, pengujian asumsi klasik dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.



b. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Output data SPSS versi 26 (2024)

Gambar 4.3
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Melalui Uji Grafik Scatter-Plot

Berdasarkan pada gambar di atas, grafik *Scatter-Plot* pada uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari asumsi Heteroskedastisitas, hal ini terlihat dari titik-titik yang tersebar acak tanpa membentuk pola tertentu. Maka, pengujian dapat dilanjutkan ke tahap uji *Glejser* guna mempertegas hasil analisis terhadap model regresi penelitian

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,094	2,868		2,823	,006		
	Disiplin Kerja	,307	,086	,304	3,572	,001	,578	1,729
	Kepuasan Kerja	,499	,079	,538	6,333	,000	,578	1,729

Sumber: Output data SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil uji Multikolinearitas dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,729 untuk disiplin kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari Multikolinearitas, karena nilai tersebut berada di bawah 10 ($1,729 < 10$). Oleh karena itu, pengujian atas model penelitian ini dapat diteruskan ke tahap selanjutnya



3. Uji Regresi Linier

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,094	2,868		2,823	,006		
	Disiplin Kerja	,307	,086	,304	3,572	,001	,578	1,729
	Kepuasan Kerja	,499	,079	,538	6,333	,000	,578	1,729

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output data SPSS versi 26 (2024).

Hasil pengujian memperoleh nilai konstanta sebesar 8,094. Ini mengindikasikan bahwa tanpa adanya perubahan yang terjadi pada disiplin kerja dan kepuasan kerja (keduanya bernilai nol), kinerja karyawan mendapatkan nilai sebesar 8,094

Nilai regresi disiplin kerja yang didapatkan bernilai 0,307 dan positif. Artinya, jika perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja diabaikan atau dianggap sama dengan nol (0), maka setiap peningkatan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,307. Maupun jika terjadi penurunan pada disiplin kerja, akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,307. Sementara itu, nilai regresi kepuasan kerja yang didapatkan bernilai 0,499 dan positif. Artinya, jika perubahan yang terjadi pada disiplin kerja diabaikan atau dianggap sama dengan nol (0), maka setiap peningkatan pada kepuasan kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,499. Maupun jika terjadi penurunan pada kepuasan kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,499.

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (*t-test*)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,094	2,868		2,823	,006
	Disiplin Kerja	,307	,086	,304	3,572	,001
	Kepuasan Kerja	,499	,079	,538	6,333	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output data SPSS versi 26 (2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan di PT. Godong Ijo Asri Kota Depok. Ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,572 > \text{nilai } t_{tabel}$ yaitu 1,661, dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis H_{a1} diterima, sedangkan hipotesis H_{o1} ditolak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan di PT. Godong Ijo Asri Kota Depok. Ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,333 > \text{nilai } t_{tabel}$ yaitu 1,661, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis H_{a2} diterima, sedangkan hipotesis H_{o2} ditolak.



4. Uji Korelasi

Tabel 4.23
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi (R)

Correlations				
		Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,649**	,653**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	100	100	100
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,649**	1	,736**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,653**	,736**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output data SPSS versi 26 (2024).

Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan, hal tersebut ditandai dengan nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,653 dan berada pada kategori interval 0,600-0,799

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 ^a	,595	,586	2,754

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

Sumber: Output data SPSS versi 26 (2024).

Merujuk pada kolom *R-squared* dalam hasil pengujian pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi tercatat sebesar 0,595 dan menunjukkan bahwa 59,5% dari perubahan kinerja karyawan di PT. Godong Ijo Asri Kota Depok dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja, sementara 40,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (*t-test*)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,094	2,868		2,823	,006
	Disiplin Kerja	,307	,086	,304	3,572	,001
	Kepuasan Kerja	,499	,079	,538	6,333	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output data SPSS versi 26 (2024).



Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan di PT. Godong Ijo Asri Kota Depok. Ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,572 > \text{nilai } t_{tabel}$ yaitu 1,661, dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis H_{a1} diterima, sedangkan hipotesis H_{o1} ditolak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan di PT. Godong Ijo Asri Kota Depok. Ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,333 > \text{nilai } t_{tabel}$ yaitu 1,661, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis H_{a2} diterima, sedangkan hipotesis H_{o2} ditolak

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (*F-test*)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1078,872	2	539,436	71,129	,000 ^b
	Residual	735,638	97	7,584		
	Total	1814,510	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Output data SPSS versi 26 (2024).

Hasil penelitian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan di PT. Godong Ijo Asri Kota Depok. Ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $71,129 > \text{nilai } F_{tabel}$ yaitu 3,09 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis H_{a3} diterima, sedangkan hipotesis H_{o3} ditolak

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Godong Ijo Asri Kota Depok, baik secara parsial maupun secara simultan. Atas temuan penelitian yang telah dilakukan dan dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dengan sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai persamaan $Y = 8,094 + 0,307X$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,307. Hasil uji parsial (Uji t) antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,572 > 1,661$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,001 < 0,05$) sehingga H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai persamaan regresi $Y = 8,094 + 0,499X$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,499. Hasil uji parsial (Uji t) antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,333 > 1,661$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai regresi linier berganda $Y = 8,094 + 0,307X + 0,499Z$, dapat disimpulkan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai konstanta positif sebesar 8,094. Hasil uji simultan (Uji F) antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,129 > 3,09$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga



Ho ditolak dan Ha diterima. Kofisien Deteminasi R Square (R^2) sebesar 0,595, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 59,5 % variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga sisanya 40,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85-92.
- 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.
- Ariesni, S. and Asnur, L. (2021a) 'Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), pp. 363–369. doi:10.23887/jppsh.v5i3.34675.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), 363-369.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83-90.
- Hanawidjaya, R. R., Sindrawati, S., Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Niaga Nusa Abadi Subang. *Jurnal Economina*, 1(2), 203-218.
- Hanawidjaya, R. R., Sindrawati, S., Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Niaga Nusa Abadi Subang. *Jurnal Economina*, 1(2), 203-218.
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 9-15.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Indrawan, B., & Dewi, R. K. (2020). Pengaruh net interest margin (NIM) terhadap return on asset (ROA) pada pt bank pembangunan daerah jawa barat dan banten tbk periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis*, 4(1), 78-87.
- Khairusy, M. A., & Saputra, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas kerja pada pegawai pelabuhan perikanan nusantara karangantu dikota serang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 51-70.



- Manurung, D. A. (2023). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Di Kantor Camat Dumai Timur Kabupaten Dumai. *Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul (JSDMU)*, 3(2), 57-62.
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1490-1496.
- Purnamasari, D., & Alimuddin, M. I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. *Movere Journal*, 1(2), 201-210.
- Purnamasari, D., & Alimuddin, M. I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. *Movere Journal*, 1(2), 201-210.
- Putra, R. I. A. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pt telkom akses divisi konstruksi jabar tengah. *Indonesian Journal of Digital Business*, 1(1), 1-10.
- Priyono, P., & Darma, U. B. (2016). *Buku manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Penerbit Zifatama.
- Rohman, A. (2017). *Buku dasar-dasar manajemen*.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Lppm Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*.
- Riyanti, I., Baraba, R., & Annisa, N. N. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan Bagian Produksi PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari). *Volatilitas Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(5).
- Robiana, A., & Handoko, H. (2020). Pengaruh penerapan media unomath untuk meningkatkan kemampuan komunikasi matematis dan kemandirian belajar siswa. *Mosharafa: Jurnal Pendidikan Matematika*, 9(3), 521-532.
- Rohimah, R. A., Suparwo, A., & Handayani, R. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung. *Jurnal EMA*, 8(1), 66-77.
- Sahabuddin, R., Ruma, Z., Akbar, A., & Muhammad, A. F. (2022). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 450-457.
- Sibagariang, O., Manalu, T., & Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sany Toga Gemilang. *Jurnal Darma Agung*, 27(2), 924-935.
- Sutrisno, E. (2019). Aktualisasi moderasi beragama di lembaga pendidikan. *Jurnal Bimas Islam*, 12(2), 323-348.
- Syardiansah, S. (2019). Peranan kuliah kerja nyata sebagai bagian dari pengembangan kompetensi mahasiswa: Studi kasus mahasiswa Universitas Samudra KKN Tahun 2017. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 7(1), 57-68.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*.



- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., ... & Sinaga, T. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Siregar, E. (2022). *Pengantar Manajemen & Bisnis*. Penerbit Widina.
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode Peneliiian. Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Suprihanto, J. (2018). *Manajemen*. UGM press
- Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudin, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 51-57.
- Wijaya, W., & Rahman, A. S. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANDUNG SCIENTIFIC TECHNICAL INDONESIA DI JAKARTA PUSAT. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 1515-1525.
- Wijayanti, N., & Wicaksana, F. A. (2023). Implementasi Fungsi Manajemen George R Terry Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan. *Jurnal Cerdik: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 3(1), 30-43.
- Wijayanto, D., & SPi, M. M. (2013). *Pengantar manajemen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Yuesti, A. (2020). *E-Book Manajemen Sumber Daya Manusia. KARTI*.