



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT SOS INDONESIA PADA AREA PT ADHI  
KARYA (PERSERO) TBK. JAKARTA SELATAN**

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND JOB SATISFACTION ON  
THE PERFORMANCE OF PT SOS INDONESIA EMPLOYEES IN THE PT  
ADHI KARYA (PERSERO) TBK AREA. SOUTH JAKARTA***

**Masri Qoini<sup>1</sup>, Endah Mawarny<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email : [qoinimasri25@gmail.com](mailto:qoinimasri25@gmail.com)<sup>1</sup>\*, [dosen01747@unpam.ac.id](mailto:dosen01747@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

**Article Info**

Received : 26-02-2025  
Revised : 28-02-2025  
Accepted : 02-03-2025  
Published : 04-03-2025

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of work discipline and job satisfaction on employee performance at PT SOS INDONESIA partially and simultaneously. This study is a quantitative descriptive study, the population in this study were all employees totaling 58 people. The number of samples was 58 people. The sample used in this study was using a nonprobability sampling technique or using a saturated sampling method. The data collection procedure in the study was using a questionnaire using Likert and SPSS programming version 25.0. The data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, t tests, F tests and coefficient of determination tests. The results of the study that can be presented are: Based on the results of the test and analysis, the regression equation value  $Y = 13.970 + 0.293 X_1 + 0.407 X_2$  was obtained, the correlation coefficient was 0.839 meaning that the three variables have a very strong relationship. The determination value or contribution of the influence of work discipline and job satisfaction on employee performance is 0.705, the variables of work discipline and job satisfaction affect employee performance by 70.5%, while the rest is  $(100 - 70.5\% = 29.5\%)$  influenced by other factors that were not tested in this study. Hypothesis testing obtained a value of  $f_{count} > f_{table}$  or  $(65.573 > 3.160)$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between work discipline and job satisfaction on employee performance at PT SOS INDONESIA. This is in line with  $f_{count} > f_{table}$  of. And a significance value of  $0.000 < 0.05$ . It can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This means that there is a positive and significant influence between the variables of work discipline and job satisfaction variables on employee performance variables.*

**Keywords:** *work discipline, job satisfaction, employee performance*

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SOS INDONESIA secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 58 orang.



Jumlah sampel 58 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik nonprobability sampling atau menggunakan metode sampling jenuh. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian adalah menggunakan angket/kuesioner dengan menggunakan Likert dan pemograman SPSS versi 25.0. Teknik analisis data yang digunakan ada uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisiensi determinasi. Hasil penelitian yang dapat dipaparkan adalah: Berdasarkan hasil pengujian dan analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 13,970 + 0,293 X_1 + 0,407 X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,839 artinya ketiga variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,705 variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 70,5 % sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 70,5\% = 29,5\%)$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian di penelitian ini.. Uji hipotesis diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $(65,573 > 3,160)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SOS INDONESIA. Hal ini sejalan dengan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  sebesar. Dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara variabel disiplin kerja dan Variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan

**Kata Kunci : disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Disiplin kerja adalah faktor penting dalam memastikan karyawan mematuhi aturan, prosedur, dan standar perusahaan. Disiplin yang baik dapat meningkatkan efisiensi operasional dan menciptakan lingkungan kerja yang teratur. Kinerja menurut Mangkunegara (2014: hal. 67) adalah hasil kerja ditinjau dari kualitas dan kuantitas karyawan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dari pengertian tersebut diasumsikan bahwa kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh para karyawan. Contoh indikator yang dapat menunjang kedisiplinan karyawan adalah Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di Perusahaan, Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Serta Tanggung jawab pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawab karyawan

Salah satu data yang dijadikan bahan penelitian dalam hal ini adalah hasil kinerja PT SOS Indonesia dan PT Adhi Karya (Persero) Tbk. PT SOS atau PT *Shield-On Service* Tbk adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa. PT SOS adalah perusahaan alih daya terbesar di Indonesia yang sudah berdiri sejak tahun 2004. Kegiatan usaha PT SOS adalah *Human Resource Service, SOS Smart Clean, SOS Academy, Security Services, Cleaning Services, dan Parking Management*. Untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi dan tepat waktu diperlukan kedisiplinan yang baik dari kinerja para karyawan. Sedangkan, PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI) adalah sebagai perusahaan milik negara yang bergerak di bidang konstruksi, *EPC*, properti, *real estate*, investasi infrastruktur, pelaksanaan infrastruktur dan fasilitas kereta api, pengadaan barang dan jasa hotel. Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada 11 Maret 1960. PT SOS Indonesia dan PT Adhi Karya sendiri sudah bekerjasama dari tahun 2019 hingga saat ini.



**Tabel 1. 1 Hasil Penelitian Kinerja Karyawan Periode 2019 - 2022**

Tahun	Jumlah	KRITERIA			
	Karyawan	Sangat baik	Baik	Cukup	Kurang
2019	32	15	10	5	2
2020	40	18	15	4	3
2021	46	19	16	7	4
2022	58	26	18	9	5
Total		78	59	25	14
Rata – rata		19,5	14,75	6,25	3,5

Sumber : Data Internal PT SOS Indonesia

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil evaluasi prestasi kerja selama 4 tahun terakhir, banyak karyawan yang masih berada pada level baik, bahkan ada yang berada pada level kurang baik. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berdampak buruk bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri

**Tabel 1. 2 Data Kepuasan Karyawan**

Aspek	Jumlah	Pencapaian rata-rata (%)		Target	Keterangan
	Karyawan	Tercapai	Tidak		
Kepuasan Terhadap Promosi	58	72	28	100%	Terkoreksi
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	58	80	20	100%	Terkoreksi
Kepuasan Terhadap Pengawasan	58	78	22	100%	Terkoreksi
Kepuasan Terhadap Gaji	58	70	30	100%	Terkoreksi
Kepuasan Terhadap Lingkungan Kerja	58	81	19	100%	Terkoreksi
Rata-rata		76,2	23,8		Terkoreksi

Bagi karyawan PT SOS Indonesia, pihak manajemen belum memberikan aspek kepuasan kepada karyawan sehingga karyawan masih belum cukup puas untuk bekerja lebih keras disebabkan aspek kompensasi yang mereka dapat dari Perusahaan sesuai dengan beban kerja yang mereka kerjakan yang mengakibatkan aspek kepuasan karyawan kurang merasa puas. Selain kepuasan, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh variabel-variabel yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan

**Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan PT SOS Indonesia**

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja			Jumlah
		Terlambat	Izin	Tanpa keterangan	
April	58	24	8	4	36
Mei	56	22	9	3	34
Juni	57	21	8	4	33
Juli	58	20	7	5	32
Agustus	58	23	6	4	33
September	58	25	4	2	31

Sumber : Data Absensi Karyawan PT SOS Indonesia

Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan di PT SOS Indonesia seringkali disebabkan oleh kesulitan komunikasi antara atasan, bawahan atau rekan kerja sehingga selalu ada karyawan yang hadir. Orang yang datang kerja terlambat dan mangkir kerja.



Disiplin sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk kajian yang bertujuan untuk membentuk dan meningkatkan pengetahuan, perilaku dan sikap karyawan serta dievaluasi secara komprehensif untuk meningkatkan prestasi kerja (Siagian, 2013:305).

Orang yang berhasil dalam bidang pekerjaannya menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, sedangkan orang yang gagal sering kali tidak disiplin. Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mempengaruhi produktivitas perusahaan

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Teknik Analisis Data**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan Umar (2008).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2009) Uji Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu kajian

#### **c. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik

#### **d. Uji Regresi Linier**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT SOS Indonesia

#### **e. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen

#### **f. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan Uji secara Simultan (Uji F), Uji secara parsial (Uji t), Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ), maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 23



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Instrumen**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel X1**

NO	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Ket
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	0,808	0,258	Valid
2	Selalu melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.	0,859	0,258	Valid
3	saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,712	0,258	Valid
4	mengerti serta memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan pada perusahaan	0,657	0,258	Valid
5	selalu mengikuti aturan berlaku yang sudah ditetapkan Perusahaan	0,799	0,258	Valid
6	selalu menggunakan pakaian kerja atau seragam yang telah di tetapkan oleh perusahaan	0,853	0,258	Valid
7	saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang di berikan Perusahaan	0,636	0,258	Valid
8	Pegawai dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0,772	0,258	Valid
9	Mengerjakan tugas pekerjaannya tepat waktu	0,809	0,258	Valid
10	Melaksanakan tugas tanpa menunggu instruksi dari atasan	0,774	0,258	Valid

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 58 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,05 dengan ketentuan  $df = n - 2$ , maka  $df = 58 - 2 = 56$  maka didapat r tabel sebesar 0,258. Dari tabel diatas menunjukkan pernyataan-pernyataan pada variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai signifikan dibawah 0,05

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel X2**

NO	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Ket
1	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam Perusahaan	0,867	0,258	Valid
2	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	0,810	0,258	Valid
3	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk diromosikan.	0,749	0,258	Valid
4	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	0,821	0,258	Valid
5	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang hamonis satu dengan lainnya	0,865	0,258	Valid
6	senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi	0,812	0,258	Valid
7	Senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah bekerja	0,819	0,258	Valid
8	Pengawasan menuntut laporan kerja berkala di perusahaan saya sangat disiplin dan sistematis	0,814	0,258	Valid
9	Saya merasa pengawasan atasan terhadap karyawan membantu jalannya pekerjaan	0,858	0,258	Valid
10	Pengawasan atasan terhadap karyawan dilakukan dengan ketat agar mencapai Target perusahaan	0,887	0,258	Valid

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah (2024)



Berdasarkan tabel diatas apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 58 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,05 dengan ketentuan  $df = n - 2$ , maka  $df = 58 - 2 = 56$  maka didapat r tabel sebesar 0,258. Dari tabel diatas menunjukkan pernyataan-pernyataan pada variabel kepuasan kerja dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai signifikan dibawah 0,05

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Y**

NO	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Ket
1	karyawan mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas	0,772	0,258	Valid
2	karyawan memiliki potensi pada bidang pekerjaannya	0,735	0,258	Valid
3	kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan	0,746	0,258	Valid
4	kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan karyawan sesuai target yang ditetapkan	0,715	0,258	Valid
5	karyawan selalu menetapkan target dalam bekerja agar kualitas yg dihasilkan sesuai target	0,770	0,258	Valid
6	karyawan memahami tugas rutin yang harus dikerjakan setiap harinya oleh perusahaan	0,770	0,258	Valid
7	kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sudah optimal	0,578	0,258	Valid
8	karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan	0,680	0,258	Valid
9	waktu penyelesaian tugas disesuaikan dengan kemampuan karyawan	0,790	0,258	Valid
10	karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu	0,743	0,258	Valid

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 58 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,05 dengan ketentuan  $df = n - 2$ , maka  $df = 58 - 2 = 56$  maka didapat r tabel sebesar 0,258. Dari tabel diatas menunjukkan pernyataan-pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai signifikan dibawah 0,05

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai beberapa kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsisten suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner apabila dilakukan pengukuran berkali-kali. Untuk pengujian ini menggunakan cronbach Alpha. Jika hasil dari cronbach alpha memiliki nilai diatas 0,60 maka dikatakan bahwa data tersebut mempunyai keandalan atau reliabel

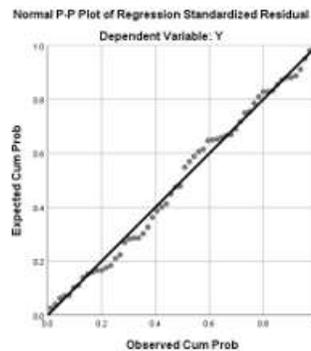


**Tabel 4. 13 Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,923	≥0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,949	≥0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,902	≥0,60	Reliabel

Sumber: Hasil diolah Melalui SPSS Versi 25, (2024)

**2. Uji Asumsi Klasik**  
**a. Uji Normalitas**



**Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas**

Dari Gambar 4.2 tampilan grafik normal Propability plot-nya terlihat titik-titik sebaran mendekati garis normalnya. Namun biasanya hal ini menyesatkan, oleh karena itu analisis statistik digunakan untuk memastikan apakah data tersebut benar-benar normal atau tidak.

Pengujian normalitas data secara analisis statistic dapat dilakukan menggunakan Uji Kolmogrov-Smirnov. Data yang berdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi diatas 0,05. Hasil pengujian normalitas pada pengujian terhadap 10 data tersebut dalam tabel 4.12 sebagai berikut. :

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,00640848
Most Extreme Differences	Absolute	0,063
	Positive	0,063
	Negative	-0,063
Test Statistic		0,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel 4.12 diatas, diperoleh Asymp.Sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 atau ( 0,200 > 0,05) maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal



**b. Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan tabel 4.14 berikut, pada kolom Tolerance nilai Tolerance Rekrutmen dan Seleksi sebesar 0,425 atau diatas angka 0,10. Sedangkan pada VIF sebesar 2,351 atau dibawah angka 10. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai tolerance diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, maka dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,970	2,367		5,901	0,000		
	Disiplin Kerja	0,293	0,089	0,369	3,287	0,002	0,425	2,351
	Kepuasan Kerja	0,407	0,087	0,524	4,662	0,000	0,425	2,351

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah 2024

**c. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. 16 Hasil uji Autokolerasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 <sup>a</sup>	0,705	0,694	3,06058	2,194

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

Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,194 yang berada antara interval 1,550-2,460

**d. Uji Heteroskedastisitas**

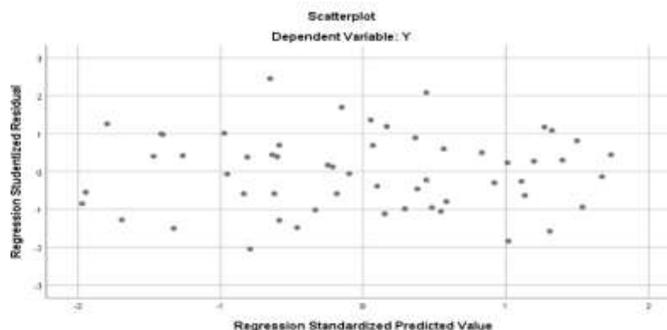
**Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,718	1,257		2,959	0,005
	Disiplin Kerja	-0,065	0,047	-0,280	-1,382	0,172
	Kepuasan Kerja	0,033	0,046	0,143	0,706	0,483

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.17 di atas hasil uji glejser test model pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,172 dan kepuasan kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,483. Dengan demikian regresi model pada data ini dinyatakan tidak ada gangguan heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian



**Gambar 4. 3**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Bedasarkan gambar 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik- titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul disatu tempat, secara tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

**3. Uji Asumsi Regresi Linier**

**Tabel 4. 20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,970	2,367		5,901	0,000
	Disiplin Kerja	0,293	0,089	0,369	3,287	0,002
	Kepuasan Kerja	0,407	0,087	0,524	4,662	0,000

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.20 di atas dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,970 + 0,293 X1 + 0,407 X2$ . Dari persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Nilai konstanta sebesar 13,970 dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 13,970 point.
- b. Nilai disiplin kerja (X1) 0,293 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X2), maka setiap perubahan 1(satu) unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,293 point.
- c. Nilai kepuasan kerja (X2) 0,402 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1(satu) unit pada variabel kepuasan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,402 point.



**4. Analisis Koefisiensi Korelasi**

**Tabel 4. 21 Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Parsial antara Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Correlations</b>			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.767**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	58	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	58	58

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

Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.21 di atas dapat diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,767 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

**Tabel 4. 22 Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Parsial antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Correlations</b>			
		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.804**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	58	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	58	58

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

Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.22 di atas dapat diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,804 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

**Tabel 4. 23 Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Simultan antara Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	0,705	0,694	3,06058

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

Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.23 di atas dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,839 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1000 dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).



**5. Analisis Koefisiensi Determinasi**

**Tabel 4. 24 Hasil Analisis Determinasi secara Parsial antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 <sup>a</sup>	0,588	0,580	3,58265
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.24 di atas dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,588, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (X2) sebesar 58,8% sedangkan sisanya sebesar (100 – 58,8% = 41,2%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian di penelitian ini

**Tabel 4. 25 Hasil Analisis Determinasi secara Parsial antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	0,646	0,640	3,31778
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				

Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.25 di atas dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,646, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 64,6% sedangkan sisanya sebesar (100 – 64,6% = 35,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian di penelitian ini.

**Tabel 4. 26 Hasil Analisis Determinasi secara Simultan antara Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	0,705	0,694	3,06058
c. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.26 di atas dapat diperoleh nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,705, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 70,5 % sedangkan sisanya sebesar (100 – 70,5% = 29,5%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian penelitian ini

**6. Uji hipotesis**

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.27 dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8.936 > 2.003). hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima.hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan



**Tabel 4. 27 Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,696	2,608		6,785	0,000
	Disiplin kerja	0,609	0,068	0,767	8,936	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.25 di atas dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,119 > 2.003). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ñ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H02 ditolak dan Ha2 diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

**Tabel 4. 28 Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,676	2,406		6,931	0,000
	Kepuasan Kerja	0,624	0,062	0,804	10,119	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah 2024

**Tabel 4. 29 Hasil Uji Hipotesis (Uji f) secara Simultan antara Disiplin kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1228,461	2	614,231	65,573	.000 <sup>b</sup>
	Residual	515,194	55	9,367		
	Total	1743,655	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.29 di atas dapat diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (65,573 > 3,160), hal ini juga diperkuat dengan pvalue < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

**KESIMPULAN**

Dari hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 17,696 + 0,609 X1$ , koefisien korelasi sebesar 0,762 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang



sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,588 variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 58,8% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 58,8\% = 41,2\%)$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian di penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(8,936 > 2.003)$ . Dengan demikian H01 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SOS INDONESIA Hal ini sejalan dengan t hitung  $> t$  tabel sebesar. Dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 16,676 + 0,624 X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,804 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,646 variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 64,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 64,6\% = 35,4\%)$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian di penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(10,119 > 2,003)$ . Hal ini sejalan dengan t hitung  $> t$  tabel sebesar. Dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa H02 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 13,970 + 0,293 X_1 + 0,407 X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,839 artinya ketiga variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,705 variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 70,5 % sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 70,5\% = 29,5\%)$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian di penelitian ini.. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung  $> f$  tabel atau  $(65,573 > 3,160)$ . Dengan demikian H03 ditolak dan H3 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SOS INDONESIA. Hal ini sejalan dengan f hitung  $> f$  tabel sebesar. Dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara variabel disiplin kerja dan Variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra. (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia.
- Handoko. (2020). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia BPFE*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Hery. (2018). *Analisis Laporan Keuangan Integrated and Comprehensive Edition Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT Gramedia.
- Jumardi Budiman, S. (2021). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya. *Jurnal ilmiah SDM Vol. 5, No. 1* , 79-83.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mayang sari, a. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pusat perencanaan dan pendayagunaan sumber daya manusia kesehatan (pusrengun sdm). *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 158-170.
- Ni Putu Ayu Sintya Saraswati, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia . *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Purba. (2021). *Media dan Teknologi Pembelajaran*. Jakarta: Yayasan Kita.
- Rima Handayani, V. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. 166-175.
- Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Cetakan Pertama*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins. (2013). *Perlaku Organisasi (Edisi ke12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja, cetakan kesatu*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagan, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara. Simamora. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota . *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumer Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tampubolon, M. P. (2018). *Manajemen Operasi* . Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.