
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RESKA MULTI USAHA UNIT CLEANING
JAKARTA**

Muhamad Pahri^{1*}, Irwansyah², Denok Sunarsi³, Bachtiar Arifudin Husain⁴.

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

mpahri12345@gmail.com¹, dosen01457@unpam.ac.id², denoksunarsi@unpam.ac.id³,
dosen01773@unpam.ac.id⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Reska Multi Usaha. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara pengambilan objek dari responden. Populasi dan Sampel penelitian adalah 65 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah asosiatif kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(381,950 > 3,145)$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 2,201 + 0,455 X_1 + 0,523 X_2$. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,962 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat, bahwa nilai koefisien berada pada rentang 0,80 – 1,00. Nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,925 berarti disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 92,5%, sedangkan sisanya sebesar 7,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and job satisfaction on employee performance at PT Reska Multi Usaha. The method used is quantitative. Data collection techniques were carried out by selecting objects from respondents. The population and research sample amounted to 65 respondents. The data analysis method used in this study was quantitative associative. The results of this study indicate that work discipline and job satisfaction together have a positive and significant influence on employee performance with a calculated F value > F table or $(381.950 > 3.145)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted. The resulting regression equation is $Y = 2.201 + 0.455 X_1 + 0.523 X_2$. The correlation coefficient of 0.962 indicates a strong relationship between the independent variables and the dependent variable, with the coefficient value in the range of 0.80 - 1.00. The R-square value (coefficient of determination) of 0.925 indicates that work discipline (X_1) and job satisfaction (X_2) together contribute 92.5% to employee performance (Y), while the remaining 7.5% is influenced by other factors not examined.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di tengah arus perubahan yang pesat dalam dunia kerja, perusahaan dituntut untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal guna menghadapi berbagai tantangan. Perubahan ini mencakup kemajuan teknologi, perubahan preferensi

konsumen, hingga dinamika pasar yang terus berkembang. Dalam situasi ini, kinerja karyawan menjadi elemen kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Begitu pula yang terjadi di PT. Reska Multi Usaha, yang menjadi fokus penelitian ini. PT. Reska Multi Usaha adalah anak perusahaan dari PT. Kereta Api Indonesia yang bergerak di berbagai bidang jasa, seperti *Service on Train*, *Rest Parking*, *Loko Cafe*, *Loko Kantin*, *Catering*, *Res Clean*, *Entertainment*, dan *General Trading*. Perusahaan ini memiliki kantor cabang yang tersebar di Pulau Jawa, dan Pulau Sumatera, sehingga menciptakan jangkauan yang luas dalam penyediaan layanan.

Disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat memengaruhi kinerja mereka di PT. Reska Multi Usaha. Permasalahan yang akan penulis sampaikan, tentang rumusan masalah, tampak berikut ini.

1. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Reska Multi Usaha?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Reska Multi Usaha?
3. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Reska Multi Usaha?

Tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Reska Multi Usaha.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Reska Multi Usaha.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara simultan karyawan PT. Reska Multi Usaha.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Management berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Dalam hal mengatur, akan timbul masalah, problem, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur, dan apa tujuan pengaturan tersebut. Manajemen juga menganalisis, menetapkan tujuan/sasaran, mendeterminasi tugas-tugas, dan kewajiban-kewajiban secara baik. Efektif serta efisien (Candra&Rifa'I, 2016 dalam Muslikhah & et. al, 2024).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategi yang diadopsi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, hingga pengendalian, terintegrasi dalam setiap aspek operasional Sumber Daya Manusia (SDM). "Melalui proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan juga pengembangan, hingga penempatan yang mencakup promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, dan manajemen hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja, semuanya bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif SDM organisasi secara lebih efektif dan efisien menuju pencapaian tujuan organisasi. (Nurhasnah et al., 2024).

2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan 2019: 193) “kedisiplinan adalah kesadaran, dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, serta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Siswanto (2005 dalam Rizki dan Suprajang, 2017), “maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan”.

2.1.4 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja, dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi 2018: 73). Dalam sebuah perusahaan yang terjalin budaya kerja yang baik, dan harmonis, maka karyawan akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2017) “kinerja adalah hasil dari suatu interaksi yang menyinggung, dan diperkirakan sepanjang jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan persyaratan atau pengaturan yang telah ditentukan sebelumnya”.

2.1.6 Pengembangan Hipotesis

H₀: $\rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Reska Multi Usaha Unit *Cleaning* Jakarta.

H_a: $\rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Reska Multi Usaha Unit *Cleaning* Jakarta.

H₀: $\rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Reska Multi Usaha Unit *Cleaning* Jakarta.

H_a: $\rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Reska Multi Usaha Unit *Cleaning* Jakarta.

H₀: $\rho_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja simultan terhadap kinerja karyawan PT. Reska Multi Usaha Unit *Cleaning* Jakarta.

H_a: $\rho_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Reska Multi Usaha Unit *Cleaning* Jakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019: 8) berpendapat “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen Penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden.
2. Wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara, pendalaman, dan penggalian data atau dokumen, guna melengkapi data ataupun keterangan yang diperoleh dari angket atau *questionnaire*.
3. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel, dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut.

Metode analisis data berupa analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2018: 147), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Hal ini tergantung instrumen yang digunakan, apakah sudah memenuhi asas validitas, dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dengan skor totalnya, sehingga untuk uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan dengan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dengan keterangan bahwa jumlah sample adalah (n).

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan cara *One Shot* yaitu bahwa pengukurannya hanya dilakukan sekali, dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antarjawaban pertanyaan. Menurut Nunnally di dalam Ghazali (2016: 48) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2019: 342) berpendapat bahwa "Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik". Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heteroskedastisitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017: 160) berpendapat "Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Dengan demikian uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel, tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini ditunjukkan untuk memeriksa, apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi dengan normal atau tidak.

Uji asumsi klasik multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antarvariabel bebas melalui penentuan korelasi.

1. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2017: 139) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui, apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Guna mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji *Glejser*.

3.4.1 Analisa Kuantitatif

1. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017: 277) “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”. Dalam pengujian ini dilakukan dengan regresi linier berganda. Menurut Arifin (2017: 156), regresi linier berganda adalah terdapat dua atau lebih variabel independen (bebas), dan terdapat satu variabel dependen (terikat). Model hubungan ini disusun dalam fungsi atau persamaan regresi ganda.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

a. Apabila nilai $r > 0$, maka hubungan antara variabel bebas, dan variabel terikat merupakan hubungan yang positif yaitu semakin besar nilai variabel bebas, maka semakin besar pula pengaruh terhadap nilai variabel terikat.

b. Apabila nilai $r < 0$, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan negatif, yaitu semakin kecil variabel bebas, maka semakin kecil nilai variabel terikat.

c. Apabila nilai $r = 0$, maka antara variabel bebas, dan variabel terikat tidak terdapat hubungan sama sekali.

d. Apabila $r = 1$ berarti terdapat hubungan positif yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.

e. Apabila nilai $r = -1$, maka telah terjadi hubungan negatif yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.4.2 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan, apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2018: 213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t Menurut Sugiyono (2019: 251) bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui, apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut.

a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

H01: $\rho_1 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Reska Multi Usaha Unit *Cleaning* Jakarta.

Ha1: $\rho_1 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Reska Multi Usaha Unit *Cleaning* Jakarta.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

H02: $\rho_2 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Reska Multi Usaha Unit *Cleaning* Jakarta.

Ha2: $\rho_2 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Reska Multi Usaha Unit *Cleaning* Jakarta.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019: 252) bahwa "Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen". Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut.

H03: $\rho_3 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Reska Multi Usaha Unit *Cleaning* Jakarta.

Ha3: $\rho_3 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Reska Multi Usaha Unit *Cleaning* Jakarta.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengumpulan data yang didapat melalui penyebaran kuesioner, maka data tersebut dianalisis dengan mengelompokkan karakteristik responden. Jumlah kuesioner yang disebar kepada responden sebanyak 65 sampel, adapun responden pada penelitian ini, yaitu karyawan PT. Reska Multi Usaha (RMU) yang merupakan anak perusahaan dari PT. Kereta Api Indonesia (KAI).

a. Jenis Kelamin

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4. 1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki – laki	46	70,77%
Perempuan	19	29,23%
Total	65	100%

Sumber: Hasil Kuesioner (Data Primer)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini, yaitu responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang responden dengan persentase 70,77%; dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang responden dengan persentase 29,23%.

b. Usia

Berikut adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan Usia responden.

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	21-30	48	73,85%
2	31-40	14	21,54%
3	41-50	3	4,62%
4	51-60	0	0,00%
	Jumlah	65	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 48 orang atau 73,85%, lalu responden dengan usia 31-40 tahun sejumlah 14 orang atau 21,54%, kemudian usia 41-50 tahun sejumlah 3 orang atau 4.62%, dan terakhir usia 51-50 tahun sejumlah 0 orang atau 0,00%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Reska Multi Usaha (RMU) sebagian besar adalah berusia lebih dari 21-30 tahun.

b. Pendidikan

Berikut adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja responden.

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMP	1	1,54%
2	SMA/SMK	62	95,38%
3	Diploma 3	0	0,00%
4	Sarjana S1	2	3,08%
	Jumlah	65	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan SMP sebanyak 1 orang atau 1,54%, lalu responden dengan pendidikan SMA/SMK sejumlah 62 orang atau 95,38%, kemudian Pendidikan Diploma sebanyak 0 orang atau 0,00%, dan terakhir pendidikan sarjana (S1) sejumlah 2 orang atau 3,08%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Reska Multi Usaha sebagian besar berpendidikan adalah SMA/SMK.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83906766
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.072
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

4.1.1 Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200; maka data residual berdistribusi normal. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,005 yang artinya data terdistribusi secara normal.

4.1.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.201	1.453		1.515	.135		
Displin_Kerja	.523	.090	.522	5.816	.000	.150	6.649
Kepuasan_Kerja	.455	.089	.459	5.117	.000	.150	6.649

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai nilai *tolerance* 0,150 dengan nilai VIF 6,649 dan variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai nilai *tolerance* 0,150 dengan nilai VIF 6,649. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari variabel disiplin kerja (X_1) terdapat hasil signifikansi $0,422 > 0,05$. Sedangkan, kepuasan kerja (X_2) terdapat hasil signifikansi $0,788 > 0,05$; dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4 Uji Autokorelasi

Tabel 4. 11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.962 ^a	.925	.923	2.884	1.642

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai *Durbin Watson* (DW) sebesar 1,642 yaitu bahwa nilai tersebut berada pada *interval* kolerasi 1,5355-1,6221. Sehingga dapat dipastikan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi.

4.1.5 Uji Regresi Berganda

Tabel 4. 15
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.201	1.453		1.515	.135
Kepuasan_Kerja	.455	.089	.459	5.117	.000
Disiplin_Kerja	.523	.090	.522	5.816	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

4.1.6 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 21
**Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Disiplin Kerja (X1),
Kepuasan Kerja (X2) Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.925	.923	2.884

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai *R square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,925; yang artinya pengaruh variabel disiplin kerja (X1), kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 92,5%, sedangkan 7,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.7 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4. 22
Hasil Hipotesis (Uji t) Secara Simultan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.201	1.453		1.515	.135
Disiplin_Kerja	.523	.090	.522	5.816	.000
Kepuasan_Kerja	.455	.089	.459	5.117	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Dari Tabel 4.22 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- Nilai t_{hitung} disiplin kerja (X1) sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,816 > 1,999$), dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_{a1} diterima, dan H_{o1} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja

(X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).

- b. Nilai t_{hitung} kepuasan kerja (X₂) sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,117 > 0,050$), dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Ha₂ diterima, dan Ho₂ ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

4.1.8 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4. 23
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6355,894	2	3177,947	381,950	,000 ^b
	Residual	515,860	62	8,320		
	Total	6871,754	64			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian Tabel 4.23 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($381,950 > 3,145$), hal ini juga diperkuat $pvalue < Sig$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka Ho₃: $\rho_3 = 0$ di tolak, dan Ha₃: $\rho_3 \neq 0$ diterima,. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Reska Multi Usaha (RMU).

PEMBAHASAN

1. Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis, diperoleh nilai persamaan regresi linear regresi $Y = 2,201 + 0,523X$, koefisien korelasi sebesar 0,522; artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang "sedang". Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar sebesar 52,2%; Sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,816 > 1,999$). Dengan demikian, H₀ ditolak, dan Ha₁ diterima; artinya terdapat pengaruh positif, serta signifikan antara disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Reska Multi Usaha (RMU).

2. Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai persamaan regresi linear $Y = 2,201 + 0,455X$, koefisien korelasi sebesar 0,459 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang "kuat". Nilai determinasi atau besaran kontribusi pengaruh sebesar 45,9% Sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 45,9\% = 54,1\%$) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,117 > 0,05$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $pvalue < sig$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka H₀ ditolak, dan Ha₂ diterima, artinya terdapat pengaruh positif, serta signifikan antardisiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Reska Multi Usaha (RMU).

3. Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh nilai regresi linear berganda $Y = 2,201 + 0,455X_1 + 0,523X_2$ koefisien korelasi sebesar 0,962; artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang "sangat kuat". Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,925, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan kepuasan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 92,5%; Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 92,5\% = 7,5\%)$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai $f_{hitung} > \text{nilai } f_{tabel}$ atau $(381,90 > 3,145)$. Hal ini juga diperkuat dengan $p_{value} < \text{sig } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak, dan H_{a3} diterima; artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Reska Multi Usaha.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan BAB IV pada PT Reska Multi Usaha Unit *Cleaning* Jakarta. Maka dapat diambil kesimpulan penulis sebagai berikut.

1. Hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 2,847 + 0,948X_1$. Dengan nilai korelasi sebesar 0,945, dan Nilai koefisien determinasi sebesar 0,893. Begitupun dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $5,816 > 1,999$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Artinya disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Reska Multi Usaha Unit *Cleaning* Jakarta dengan memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang "kuat", dan memiliki kontribusi sebesar 89,3%, sedangkan sisanya 10,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini.
2. Hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 4,688 + 0,932 X_2$. Dengan nilai korelasi sebesar 0,940 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,884. Begitupun nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $5,117 > 0,050$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Artinya kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Reska Multi Usaha Unit *Cleaning* Jakarta dengan memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang "sangat kuat", dan memiliki kontribusi sebesar 88,4%, sedangkan sisanya 11,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini.
3. Hasil persamaan regresi linier berganda $2,201 + 0,455 X_1 + 0,523 X_2$. Dengan nilai korelasi sebesar 0,962 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,925. Begitupun nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $381,90 > 3,145$, hal ini juga diperkuat $p_{value} 0,000 < 0,05$ Sig. Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Reska Multi Usaha Unit *Cleaning* Jakarta dengan memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang "kuat", dan memiliki kontribusi sebesar 92,5%, sedangkan sisanya 7,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, disarankan agar penelitian selanjutnya mencakup berbagai faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti beban kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, komunikasi kerja, lingkungan kerja, dan faktor eksternal lainnya yang diduga memengaruhi kinerja

karyawan di PT. Reska Multi Usaha *Cleaning* Jakarta. Maka saran yang ingin penulis sampaikan seperti berikut ini.

1. Pada disiplin kerja, pernyataan terendah dengan skor responden sebesar 3,48, pada pernyataan ketiga dalam kategori “Apakah Anda memahami dengan jelas prosedur, dan tata cara kerja yang berlaku di tempat bekerja?”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa ada tekanan dari atasan yang kadang melebihi batas kemampuan mereka, menunjukkan perlunya perbaikan dalam manajemen tekanan kerja dari atasan.
2. Pada kepuasan kerja, pernyataan terendah dengan skor responden sebesar 3,43 yang terdapat pada pernyataan keenam yaitu “Apakah Anda merasa jarang atau hampir tidak pernah melanggar aturan yang telah ditetapkan?”. Hal ini perusahaan perlu rutin menyosialisasikan aturan secara jelas dan komunikatif, serta mengevaluasi efektivitasnya. Berikan *reward* bagi yang patuh, dan pendekatan persuasif dalam penegakkan sanksi, agar kepatuhan, dan disiplin kerja meningkat, dan pada gilirannya kepuasan kerja akan meningkat, dan pada akhirnya kepuasan kerja akan meningkat.
3. Pada kinerja karyawan, pernyataan terendah dengan skor responden sebesar 3,88 yang terdapat pada pernyataan keempat, yaitu “Saya mampu mengerjakan banyak tugas secara efisien tanpa merasa terbebani”. Perusahaan perlu meninjau beban kerja karyawan, dan memastikan distribusinya adil, serta merata. Dukungan seperti pelatihan manajemen waktu atau penambahan tenaga kerja juga dapat membantu meningkatkan efisiensi tanpa menambah beban mental pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zana Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Algifari, (2019). *Mengukur Kualitas Layanan*. Cet.2, Yogyakarta: BPFE.
- Alvita, F., & Khairunnisa, P. (2019). Analisis Pengaruh Kebijakan Dividen, Keputusan Investasi, dan Keputusan Pendanaan terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Aset*. Volume 11, No 1, hal 123–136.
- Andini, F. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan laksana jaya swalayan Kota Kediri. *Akuntansi*, 1(3), 273-282.
- 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.
- Ariyani, A., & Syahnan, S. (2023). *Kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan menaati peraturan perusahaan dan norma sosial*. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 10(2), 123-130.
- Ariyani, R., & Phalipi, M. (2023). *Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Literasi Nusantara Abadi Group.

- Ariyani, R., & Syahnan, M. (2023). *Analisis Kedisiplinan Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas*. Medan: Literasi Nusantara Abadi Group.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Aswin, A., Budi, S., & Cahyani, R. (2019). Pengaruh Kinerja karyawan terhadap Produktivitas Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 45-52.
- Aswin, A., dkk. (2019). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli.
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Candra, Wijaya & Rifa'i, Muhammad. (2016). *Dasar-dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi secara Efektif dan Efisien*. Medan: Perdana Publishing
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasan, F. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Implikasi pada Kinerja Organisasi* (Doctoral Dissertation, Universitas Indo Global Mandiri).
- Ilahi, M. F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja di Dinas Perhubungan Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 4(1).
- Mirawati, R., Ihsani, N., Gunawan, N. F., Putri, N., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan (*Literature Review* Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 647-659.
- Nurhasanah et al. 2024. Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan (Diskoperindag) Kota Bima. Lokawati: *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*. 2, 4 (Jun. 2024), 46-57. DOI:<https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.959>.
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 351-368.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 30-36.
- Rofiqoh, N., & Sularmi, L. (2024). Analisis Stres Kerja Memengaruhi Kinerja Karyawan pada Kantor Akuntan Publik Bima Adi Virgana Pamulang Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 501-510.
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19 (2), 115-126.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101-104.