

Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang

Rahmat Hidayatullah^{1*}, Nariah²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi

Dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan

hdyatllahrahmat@gmail.com, dosen02459@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, dimana sampel adalah karyawan PT Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang yang berjumlah 50 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah data hasil jawaban dari responden yang berjumlah 50 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel atau (15,695 > 2,010) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel atau (10,518 > 2,010) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Disiplin dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang yang dibuktikan dengan nilai Fhitung > Ftabel atau (129,992 > 3,20) hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05).

Kata kunci: Disiplin, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the influence of discipline and job satisfaction on employee performance at PT Aruna Niaga Indonesia, Tangerang City, both partially and simultaneously. The research method used in this study is quantitative research. The population used in this study consists of the employees of PT Aruna Niaga Indonesia, Tangerang City. The sampling technique used by the author is the saturated sample method, in which the sample includes all 50 employees of the company. The data collection method used in this study is primary data, which was obtained from the responses of 50 respondents. The results of this study show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT Aruna Niaga Indonesia, Tangerang City, as evidenced by the value of t-count > t-table (15.695 > 2.010). This is also supported by a Sig. value < 0.05 (0.000 < 0.05). Likewise, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, as shown by t-count > t-table (10.518 > 2.010) and a Sig. value < 0.05 (0.000 < 0.05). Discipline and job satisfaction also simultaneously have a significant effect on employee performance, as indicated by F-count > F-table (129.992 > 3.20), which is also supported by a Sig. value < 0.05 (0.000 < 0.05).

Keywords: Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor, yaitu kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta keterampilan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena menentukan efektivitas dan produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja baik dapat meningkatkan kualitas layanan atau produk, mempercepat pencapaian target, serta mendukung

daya saing perusahaan di pasar. Selain itu, kinerja yang optimal mencerminkan tingkat kedisiplinan, kepuasan kerja, dan motivasi yang tinggi, yang semuanya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016), Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan sering kali harus sejalan dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang didefinisikan sebagai penyelesaian tugas. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada HRD, PT Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang merupakan salah satu perusahaan bergerak di bidang produksi dan distribusi makanan siap konsumsi Sebagai perusahaan produksi dan distribusi PT Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang memiliki tantangan dalam mengembangkan usahanya. Tantangan tersebut meliputi seperti menjaga kualitas produk, memastikan kelancaran rantai pasok, menghadapi persaingan pasar, meningkatkan efisiensi operasional, serta mengelola sumber daya manusia secara optimal untuk menjaga kinerja dan produktivitas dan lain sebagainya. Untuk itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan- karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dan baik untuk menghadapi tantangan-tantangan tersebut. Adapun paparan data kinerja karyawan yang penulis dapatkan dari PT Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1. Data Kinerja Karyawan Tahun 2022 – 2024

No	Indikator	Target	Realisasi & Kriteria					
			2022	Kriteria	2023	Kriteria	2024	Kriteria
1	Kualitas	100%	78%	Baik	80%	Baik	70%	Cukup
2	Kuantitas	100%	66%	Cukup	85%	Baik	60%	Cukup
3	Ketetapan Waktu	100%	80%	Baik	80%	Baik	75%	Cukup
4	Efektifitas	100%	66%	Cukup	80%	Baik	68%	Cukup
5	Kemandirian	100%	80%	Baik	75%	Baik	70%	Cukup
Rata- rata			74%	Cukup	80%	Baik	68,6%	Cukup

Sumber: PT Aruna Niaga Indonesia

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa pencapaian kinerja pada karyawan PT. Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang tiga tahun terakhir yaitu periode 2022 penilaian rata-rata sebesar 74%, pada periode 2023 mengalami kenaikan penilaian rata-rata sebesar 80%, dan pada periode 2024 rata-rata sebesar 68% mengalami penurunan menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih mencapai memenuhi standar minimum.

Tabe1. 2. Data disiplin kerja Tahun 2022 – 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah
			Terlambat	Izin	Alpha	
2022	50	240	42	30	55	127
2023	50	240	29	17	40	86
2024	50	240	37	18	44	99
Rata- Rata			36	22	46	104

Sumber: PT Aruna Niaga Indonesia

Berkaitan dengan data pada Tabel 1.2, terlihat bahwa tingkat absensi karyawan mengalami fluktuasi dengan kecenderungan meningkat. Pada tahun 2022, jumlah karyawan yang tercatat melakukan pelanggaran absensi, baik karena terlambat, izin, maupun tanpa keterangan (alpha), mencapai 127 kasus. Di tahun 2023, jumlah tersebut menurun menjadi 86 kasus, namun kembali meningkat pada tahun 2024 menjadi 99 kasus. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan tren kenaikan dari tahun ke tahun, yang mengindikasikan masih adanya masalah dalam kedisiplinan karyawan terkait kehadiran. Adapun keterlambatan umumnya disebabkan oleh faktor eksternal seperti terjebak macet di perjalanan menuju tempat kerja.

Sementara itu, izin biasanya diberikan kepada karyawan yang memiliki keperluan mendadak yang tidak dapat ditunda, seperti urusan keluarga atau kesehatan. Sedangkan ketidakhadiran tanpa keterangan (alpha) mengacu pada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan atau alasan yang jelas, sehingga dapat menjadi indikator rendahnya tanggung jawab dan disiplin kerja.

Tabel 1. 3 Data Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan Tahun 2022 – 2024

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				Jumlah
			Setuju		Tidak Setuju		
1	Pekerjaan	Saya memperoleh tugas sesuai dengan minat yang saya miliki.	8	26,7%	22	73,3%	30
2	Upah	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan besarnya tanggungjawab yang saya pikul.	14	46,7%	16	53,3%	30
3	Promosi	Kebijakan promosi untuk kenaikan jabatan pada perusahaan tempat saya bekerja dilaksanakan dengan fair (adil).	13	43,3%	17	56,6%	30
4	Rekan Kerrja	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya.	15	50%	15	50%	30
Rata-rata			12,5	41,6%	17,5	58,3%	

Sumber : PT Aruna Niaga Indonesia

Berdasarkan tabel 1.3 dapat kita lihat bahwa ada 4 faktor yang menyebabkan kurangnya kepuasan kerja pada karyawan PT Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang, antara lain dalam indikator Pekerjaan diperoleh sebesar 26,7% kemudian untuk indikator persentase Upah sebesar 46,7%, untuk promosi sebesar 43,3%, dan yang terakhir indikator persentase rekan kerja diperoleh sebesar 50%.

Oleh karena itu, penelitian ini dapat membantu perusahaan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat membantu perusahaan mengembangkan strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, namun juga bermanfaat bagi setiap karyawan-karyawan PT Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang. Penelitian ini dapat membantu karyawan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerjanya secara efektif dan efisien.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:15) diartikan sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif, menurut Sugiyono (2016:36) "Asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih".

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji Normalitas Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan kolmogorov-smirnov. Apabila nilai signifikansi kolmogorov-smirnov < 0,05, maka data terdistribusi tidak normal, sebaliknya apabila nilai signifikansi kolmogorov-smirnov > 0,05 maka data terdistribusi normal. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual			
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		417.957.807
Most Extreme Differences	Absolute		.116
	Positive		.086
	Negative		-.116
Test Statistic			.116
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.090
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.088
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.081
		Upper Bound	.096
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 1, diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,090 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Uji Multikolineritas

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (tolerance value) atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batas tolerance > 0,10 dan batas VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolineritas diantara variabel bebas. Hasil pengujian multikolineritas adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.549	2.264		.684	.497		
Disiplin	.767	.113	.749	6.774	.000	.266	3.754
Kepuasan Kerja	.191	.109	.194	1.750	.087	.266	3.754

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 2, hasil uji multikolineritas diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel Disiplin dan variabel Kepuasan Kerja masing-masing sebesar 0,226 yang nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel tersebut masing-masing sebesar 3.754 yang lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen.

Uji Autokorelasi

Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama yang lain, model regresi yang lain adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk menguji autokorelasi akan dilakukan dengan menggunakan pengujian Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.920 ^a	.847	.840	4.26758	2.142

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 3, pengujian autokorelasi dengan menggunakan Uji durbin watson dapat dilihat bahwa nilai durbin watson sebesar 2,142 masuk dalam interval 1,55 – 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen atau prediktor. Dampak dari analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya keadaan variabel dependen dilakukan dengan cara menaikkan atau menurunkan keadaan variabel independen.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier (X₁) Terhadap (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.742	2.310		.754	.454
	Disiplin	.936	.060	.915	15.695	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 1.742 + 0.936X^1$

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier (X₂) Terhadap (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.532	2.805		3.042	.004
	Kepuasan Kerja	.824	.078	.835	10.518	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 8.532 + 0.824X^2$

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.549	2.264		.684	.497
	Disiplin	.767	.113	.749	6.774	.000
	Kepuasan Kerja	.191	.109	.194	1.750	.087

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari analisis regresi linear berganda di atas, dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1.549 + 0.767X_1 + 0.191X_2$

Uji Koefisien Korelasi

Korelasi menjelaskan tentang tingkat keeratan hubungan suatu variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu sistem korelasi ganda, setelah mengontrol atau mengendalikan variabel independen lainnya.

Tabel 7 Hasil Uji Korelasi**Model Summary**

Model	R	R Square		Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change
		R Square	Adjusted R Square		R Square Change	F Change	df1	df2
1	.920 ^a	.847	.840	4.26758	.847	129.992	2	47

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

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 7 tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,920, masuk pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Yang artinya tingkat hubungan variabel Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sebesar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.840	4.26758

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

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,847 yang artinya variabel Disiplin dan Kepuasan Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 84,7%, sedangkan sisanya sebesar 15,3% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat sig. 5%, (DF) n-2. Hasilnya jika nilai thitung > ttabel maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antar variabel. Jika nilai thitung < ttabel maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antar variabel.

Tabel 9 Hasil Uji t Parsial (X₁) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.742	2.310		.754	.454
	Disiplin	.936	.060	.915	15.695	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 15.695 > t_{tabel} 2.010 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang.

Tabel 10 Hasil Uji t Parsial (X₂) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.532	2.805		3.042	.004
	Kepuasan Kerja	.824	.078	.835	10.518	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 10,518 > t_{tabel} 2,010 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang.

Tabel 11 Hasil Uji F hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4734.905	2	2367.453	129.992	.000 ^b
	Residual	855.975	47	18.212		
	Total	5590.880	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.29 diperoleh nilai F_{hitung} 129.992 > F_{tabel} 3,20 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin dan Kepuasan Kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana $Y=1.742+0,936X_1$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 1.742 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 1.742. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,936 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Disiplin sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,936 satuan. Nilai korelasi variabel Disiplin sebesar 0,915 masuk dalam interpretasi 0,80 - 1.000 dengan

tingkat hubungan sangat kuat. Yang artinya tingkat hubungan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0.837 yang artinya variabel Disiplin (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 83.7%, sedangkan sisanya sebesar 16.3% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 15.695 > t_{tabel} 2.010 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang.

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana $Y=8.532+0,824X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 8.532 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kepuasan kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 8.532. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,824 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,824 satuan. Nilai korelasi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,835 masuk dalam interpretasi 0,80 – 1.000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Yang artinya tingkat hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,697 yang artinya Kepuasan Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 69.7%, sedangkan sisanya sebesar 30.3% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 10.518 > t_{tabel} 2.010 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang.

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 1.549 + 0.767X_1 + 0.191X_2$. Konstanta sebesar 1.549 artinya jika variabel Disiplin dan variabel Kepuasan Kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 1.549. Koefisien regresi variabel Disiplin (X_1) sebesar 0,767 menyatakan bahwa jika variabel Disiplin bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Kepuasan Kerja) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,767. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0.191, menyatakan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Disiplin) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,191. Nilai korelasi variabel Disiplin (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,920, masuk pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Yang artinya tingkat hubungan variabel Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,847 yang artinya variabel Disiplin dan Kepuasan Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 84.7%, sedangkan sisanya sebesar 15.3% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F_{hitung} 129.992 > F_{tabel} 3,20 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aruna Niaga Indonesia Kota Tangerang.

SIMPULAN

Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y=1,742+0,936X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,915 artinya memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,837 artinya kinerja dipengaruhi oleh disiplin sebesar 83,7% sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (15,695 > 2,010) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y=8,532+0,824X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,835 artinya memiliki hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,697 artinya kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 69,7% sedangkan sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (10,518

> 2,010) dan diperkuat oleh nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian disiplin dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 1,549 + 0,767X_1 + 0,191X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,920 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,847 artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin dan kepuasan kerja sebesar 84,7%. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (129,992 > 3.20) dan diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 43-54.
- Desthiani, U., & Suminar, R. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dosen program studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang. *Jurnal Ilmiah*, 11(2). 2354-6557.
- Ekhsan, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Emron, E., Yohny, A., & Imas, K. (2017). *Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Manajemen Sumber Daya Manusia). Bandung: Alfabeta.
- Fuad, R. M., Ismuni, M., & Haryadi, R. N. (2025). Penerapan Kedisiplinan dan Budaya Kerja Islam serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus CV Garmen Bogor. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(2), 949-960.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hsb, F. N., & Khair, H. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 15-30.
- Muyasaroh, I., Miyono, N., & Prayito, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Kandangan Kabupaten Temanggung. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(2), 803-817.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2). 2623-2634.
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. *Value Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 80-86.
- Nuryono, E., Fayzhall, M., Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak Pada Pt. Prima Agro Tech. *Jubisma*, 2(1).
- Nurzaman, F., Marifah, M. R., & Haryadi, R. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Technology Di Jakarta Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 5(2), 93-107.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1). 2579-9401.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sopandi, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. *Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3). 2615-3009.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1). 2459-9921.
- Sujarweni, V. W. (2014). Metodologi penelitian. *Yogyakarta: Pustaka Baru Perss*.
- Sujarweni, V. W. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Pustakabaru press.
- Sularmi, L. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 15-30.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Ilmu Manajemen*, 8(6).1410-7988.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Efarina TV. *JMEB*, 2(1).
- Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021, November). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelilaan Pajak Dan Retribusi Daerah. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* 2(1), 761-768
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. *Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4). 2615-3009.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1).
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76-82.