

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HDI LEARNING CENTER BSD TANGERANG SELATAN

Katon Bagaskara ^{*1}

Hendra Winarsa ²

^{1,2} Program studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Tangerang Selatan

*e-mail: katonbagaskara2001@gmail.com¹ dosen01437@unpam.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada HDI Learning Center BSD Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 20 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 5,798 + 0,673 X_1 + 0,365 X_2$. Secara parsial, variabel Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,336 > 1,725$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan variabel Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,064 > 1,725$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($153,399 > 4,351$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 72,9%, sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at HDI Learning Center BSD Tangerang Selatan, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with a sample of 20 respondents. Data analysis in this study uses classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination analysis. The results of the study show a multiple linear regression equation, namely $Y = 5.798 + 0.673 X_1 + 0.365 X_2$. Partially, the Work Discipline variable has a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated t value $> t$ table ($11.336 > 1.725$) and a significance level of $0.000 < 0.05$, while the Job Satisfaction variable also has a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated t value $> t$ table ($12.064 > 1.725$) and a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work discipline and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F value $> F$ table ($153.399 > 4.351$) and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination is 72.9%, while the remaining 27.1% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi zaman digital yang terus berkembang dalam segala bidang, bangsa Indonesia memiliki tantangan yang cukup berat. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dunia yang begitu pesat, memaksa semua sumber daya manusia untuk mampu mengimbangi dan menyesuaikan diri agar tidak tertinggal. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan sebuah organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset vital untuk kelangsungan hidup organisasi saat ini dimasa yang akan datang yang berfungsi sebagai penggerak utama bagi setiap organisasi untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan

beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Menurut Simatupang dkk (2020:107) Untuk meningkatkan produktifitas kerja sangat dibutuhkan penggunaan sumber daya manusia yang unggul dalam menghadapi banyak pekerjaan. Pencapaian kinerja akan melibatkan banyak komponen keahlian yang datangnya dari dalam diri seseorang sebagai hasil

Perkembangan era digital yang semakin pesat menuntut bangsa Indonesia untuk mampu beradaPerusahaanasi dengan berbagai perubahan dalam seluruh bidang kehidupan. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memiliki kemampuan yang relevan agar tidak tertinggal. Dalam konteks organisasi maupun perusahaan, SDM merupakan aset penting yang menentukan keberlangsungan dan keberhasilan organisasi, baik saat ini maupun di masa mendatang. SDM berfungsi sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas organisasi sehingga kualitas SDM yang unggul menjadi syarat utama dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Simatupang dkk. (2020:107), peningkatan produktivitas kerja sangat bergantung pada penggunaan SDM yang unggul dan kompeten. Pencapaian kinerja organisasi akan melibatkan berbagai keterampilan yang berasal dari kemampuan individu sesuai dengan potensi dan bidang keahliannya. Dengan demikian, karyawan yang kompeten dan siap kerja akan berdampak langsung pada kualitas hasil kerja. Perusahaan HDI Learning Center BSD Tangerang Selatan sebagai salah satu unit usaha strategis milik perusahaan. Harmoni Insan Selaras yang berorientasi pada pelayanan umum (public service), dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas. Perusahaan HDI Leraning Center BSD Tangerang Selatan sering mendapat keluhan dari para pelanggannya. Keluhan pelanggan mengenai pelayanan karyawan di HDI Learning Center BSD Tangerang Selatan diantaranya sikap karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, pengiriman produk yang kurang cepat dan tempat yang kurang memadai dari HDI Learning Center BSD Tangerang Selatan.

Kedisiplin kerja merupakan elemen kunci yang berperan penting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi operasional suatu organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, Kedisiplinan Kerja diartikan sebagai tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kedisiplinan Kerja tidak hanya mencakup aspek kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga perilaku, sikap, produktivitas, dan menimbulkan seperti berbagai penurunan masalah, produktivitas, meningkatnya jumlah kesalahan, dan kerugian finansial bagi perusahaan. Pentingnya Kedisiplinan Kerja telah banyak dibahas dalam berbagai literatur manajemen dan sumber daya manusia. Menurut Robbins (2003)

Kedisiplinan Kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi organisasi, mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja kualitas kerja karyawan. Ketidakdisiplinan di tempat kerja dapat dan Kedisiplinan Kerja yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa inggris disciple yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Apabila dalam lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya pendapatan yang baik, peluang promosi yang adil, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka kemungkinan besar kinerja karyawan tersebut akan buruk.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan

mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktifitas tugas, sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah akan mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka. Berikut tabel mengenai kepuasan kerja karyawan :

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, sehingga setiap karyawan harus mampu bekerjasama dalam memperbaiki dan meningkatkan mutu pelayanan secara terus menerus demi mewujudkan tingkat kepuasan para pelanggannya. Kinerja karyawan dapat diukur melalui kedisiplinan kerja kepuasan kerja. Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu perusahaan mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimiliki. Kedisiplinan kerja yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu bekerja keras untuk berusaha mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih berusaha melakukan yang terbaik bagi organisasinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif , menurut Sugiyono (2016:55), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2017:45).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

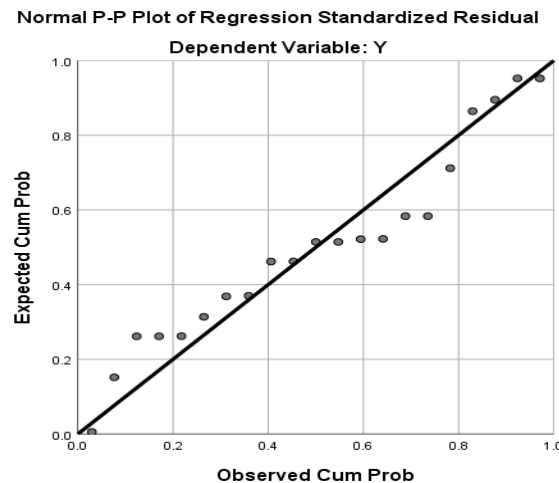
Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.77948929
Most Extreme Differences	Absolute	.174
	Positive	.174
	Negative	-.155
Test Statistic		.174
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,096 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

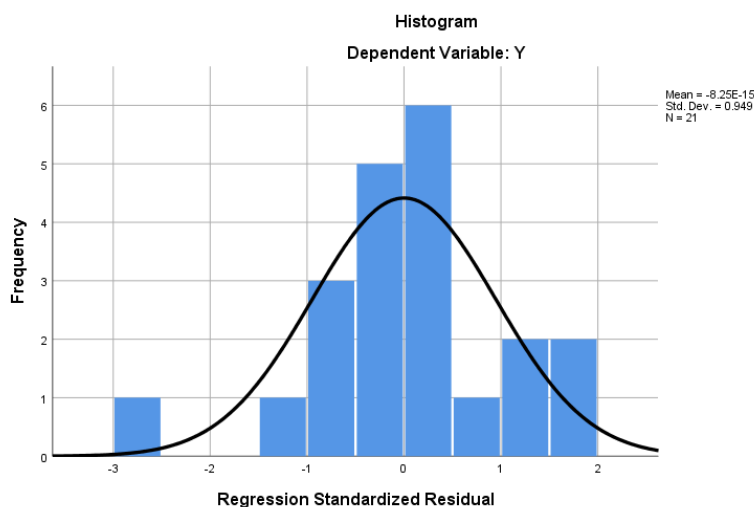
Uji normalitas juga dapat dilakukan untuk melihat bahwa suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji P-Plot.

**Gambar 4.2****P-P Plot Uji Normalitas – Diagram Penyebaran Titik Residual**

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 26

Dari gambar grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebarkan sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat nilai residual tersebut normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan untuk melihat bahwa suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Histogram. Berikut histogram yang di peroleh,

**Gambar 4.3****Histogram Uji Normalitas**

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tampilan data diatas kita dapat melihat grafik histogram dan grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P-Plot terlihat titik mengikuti dan mendekati titik diagonal nya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas**Tabel 4.16****Hasil Uji Non Multikolinearitas Dengan Kinerja Karyawan
Sebagai Variabel**

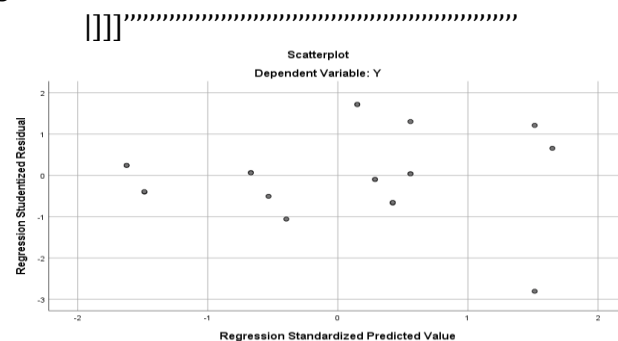
Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.355	2.871		1.865	.079		
	X1	.447	.089	.592	5.023	.000	.215	4.654
	X2	.446	.128	.409	3.475	.003	.215	4.654

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai Variance Inflation factor (VIF) untuk variabel bebas yaitu Kedisiplinan sebesar 4,654 dan Kepuasan Kerja sebesar 4,654 dan nilai tolerance value kedua variabel sebesar 0,215 dimana masing-masing nilai tolerance variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independent didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas. (Data diolah, Spss 26, PERUSAHAAN HDI Learning Center 2025)

3. Uji Heteroskedastisitas



(Data diolah, Spss 26, Data Perusahaan HDI 2025)

Gambar 4.4

Scatterplot Uji Non Heteroskedastisitas – Diagram Penyebaran T titik Residual

Berdasarkan data gambar diatas dapat dilihat bahwa sebaran titik- titik tidak dapat membentuk pola tertentu dan titik-titik tidak terkumpul di satu tempat, serta tersebar secara acak diatas . Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini sehingga model ini layak digunakan dalam penelitian ini.

4. Analisis regresi berganda

Tabel 4.23
Hasil Analisis Regresi Berganda Variabel Kedisiplinan (X1)
dan Kepuasan Kerja (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.798	1.613		3.594	.000
	Kedisiplinan Kerja	.673	.079	.577	8.513	.000
	Kepuasan Kerja	.365	.072	.344	5.068	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Data diolah, Spss 26, Perusahaan HDI Learning Center, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 5,798 + 0,673 X_1 + 0,365 X_2$, dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 5,798 diartikan bahwa jika variabel Kedisiplinan (X_1), dan Kepuasan

kerja (X2) tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 5,798 *point*.

- b. Nilai Kedisiplinan (X1) sebesar 0,673 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepuasan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kedisiplinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,673 *point*.
- c. Nilai Kepuasan kerja (X2) sebesar 0,365 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kedisiplinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepuasan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,365 *point*.

5. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil analisisnya sebagai berikut :

Tabel 4.24
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber Sugiyono (2016:184)

6. Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial X1 Terhadap Y

Tabel 4.25
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Kedisiplinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.817 ^a	.668	.665	3.449	.668	233.387	1	116	.000
a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan									

(Data diolah, Spss 26, Perusahaan HDI Learning Center, 2025)

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien Kedisiplinan sebesar 0.817. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0.80 - 1.000 yang berarti tingkat hubungan Kedisiplinan terhadap kinerja termasuk pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

7. Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial X1 Terhadap Y

Tabel 4.26
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.747	.558	.554	3.981	.558	146.17	1	116	.000

	a				9			
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja								

(Data diolah, Spss 26, Perusahaan HDI *Learning Center*, 2025)

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien Kedisiplinan sebesar 0.747. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0.60 - 0.799 yang berarti tingkat hubungan Kepuasan kerja terhadap kinerja termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

8. Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

Tabel 4.27

Hasil Analisis Korelasi Secara simultan Variabel Kedisiplinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.854 ^a	.729	.724	3.131	.729	154.368	2	115	.000
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kedisiplinan									

(Data diolah, Spss 26, Perusahaan HDI *Learning Center*, 2025)

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi adalah < .000. Makadikatakan korelasi antara variable dari nilai R square = 0.857. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara Kedisiplinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

9. Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial X1 Terhadap Y

Tabel 4.28

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Kedisiplinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.817 ^a	.668	.665	3.449	.668	233.387	1	116	.000
a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan									

(Data diolah, Spss 26, Perusahaan HDI *Learning Center*, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,668, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Karyawan sebesar 66,8 %. (Data diolah, Spss 26, PERUSAHAAN HDI *Learning Center*, 2025)

10. Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial X1 Terhadap Y

Adapun hasil pengolahan data koefisien determinasi secara parsial antara variabel Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.25 sebagai berikut :

Tabel 4.29

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change

1	.747 a	.558	.554	3.981	.558	146.17 9	1	116	.000
---	-----------	------	------	-------	------	-------------	---	-----	------

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

(Data diolah, Spss 26, Perusahaan HDI *Learning Center*, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,558, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Karyawan sebesar 55,8 %. (Data diolah, Spss 26, (Perusahaan HDI *Learning Center*, 2025)

11. Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

Adapun hasil analisis koefisien determinasi secara simultan antara variabel Kedisiplinan (X1) dan variabel Kepuasan kerja(X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.26 sebagai berikut :

Tabel 4.30

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Kedisiplinan (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.854 ^a	.729	.724	3.131	.729	154.368	2	115	.000

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

(Data diolah, Spss 26, Perusahaan HDI *Learning Center*, 2025)

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R – Square) sebesar 0,729 maka dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan (X1) dan Kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 72,9% terhadap kinerja karyawan (Y),. (Data diolah, Spss 26, Perusahaan HDI *Learning Center*, 2025).

Uji Hipotesis

1) Uji paersial (t hitung)

Tabel 4.31

Hasil Uji t Variabel Kedisiplinan Kerja (X1)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.544	3.951		-.138
	Kedisiplinan Kerja	1.017	.090	.933	11.336

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Data diolah, Spss 26, Perusahaan HDI *Learning Center*, 2025)

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (11,336 > 1,725) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan H_{a1} diterima atau variabel Kedisiplinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

a. Pengaruh Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menentukan hipotesisnya adalah : $H_{o2} = 0$ tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

$H_{a2} \neq 0$ terdapat pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Adapun hasilnya pengelolaan data menggunakan program SPSS versi 25,0 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.32

Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	-.544	3.951		-.138	.892			
X2	1.017	.090	.933	11.336	.000	1.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.139	1.998		4.574	.000
Kepuasan Kerja	.795	.066	.747	12.064	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Data diolah, Spss 26, Perusahaan HDI Learning Center, 2025)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel ($11,336 > 1,725$) darinilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_{a2} diterima atau variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Uji simultan (f hitung)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.419	2	107.210	158.802	.000 ^b
	Residual	12.152	18	.675		
	Total	226.571	20			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sebagai perbandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria signifikan 5% (0.05) dan membandingkan antara dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika F hitung < F tabel : berarti H_0 diterima dan H_a ditolak ($\alpha = 5\%$)
- Jika F hitung > F tabel : berarti H_0 ditolak dan H_a diterima ($\alpha = 5\%$) Adapun untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan :

α tariff nyata 5% $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(118-2-1) = 115$, F tabel = 3,08 kriteria dikatakan signifikan jika F hitung > F tabel atau P Value < sig. 0,05. hasil pengelolaan data pengujian F menggunakan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.33**Hasil Pengelolaan Data Pengujian F Simultan**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3029.046	2	1514.523	153.399	.000 ^b
	Residual	1125.535	114	9.873		
	Total	4154.581	116			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

(Data diolah, Spss 26, Perusahaan HDI *Learning Center*, 2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung 153,399 > F tabel 4,351 dan $0,000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kedisiplinan (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan HDI *Learning Center*. (Data diolah, Spss 26, Perusahaan HDI *Learning Center*, 2025)

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kedisiplinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan HDI *Learning Center* BSD Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan HDI *Learning Center* BSD. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel. Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis H_{01} ditolak dan hipotesis H_{a1} diterima, sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh positif kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

Atas temuan penelitian ini, terlihat bahwa penting bagi setiap instansi maupun organisasi untuk memahami peran kedisiplinan kerja secara komprehensif dalam mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal. Kedisiplinan kerja terbukti menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yang berarti manajemen harus mempertimbangkan berbagai pendekatan untuk mendisiplinkan karyawan mereka. Dengan kata lain, upaya untuk meningkatkan kedisiplinan, seperti melalui pengetatan prosedur kerja, pengawasan kehadiran karyawan yang lebih konsisten, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sangat diperlukan. Temuan ini menyoroti bahwa memperhatikan kedisiplinan kerja bukan hanya berdampak positif pada keteraturan organisasi, tetapi juga secara langsung meningkatkan produktivitas hasil kerja. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan HDI *Learning Center* BSD Tangerang Selatan

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan HDI *Learning Center* BSD, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis H_{02} ditolak dan hipotesis H_{a2} diterima, sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Atas temuan penelitian ini, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kenyamanan dalam bekerja, kecocokan dengan beban kerja, serta kesejahteraan yang dirasakan karyawan dapat secara langsung memengaruhi semangat dan hasil kerja mereka. Oleh karena itu, instansi ataupun organisasi perlu memperhatikan dan, jika perlu, meningkatkan berbagai aspek yang memengaruhi kepuasan kerja untuk menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan optimal.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan HDI *Learning Center* BSD Tangerang Selatan

Berdasarkan Hasil Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan HDI *Learning Center* BSD, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung yang lebih besar daripada F tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis H_{01} ditolak dan hipotesis H_{a1} diterima, sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh positif secara bersama-sama antara kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Atas temuan penelitian ini, menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan kerja memberikan dorongan internal yang membuat karyawan lebih teratur dan bertanggung jawab, sementara kepuasan kerja memberikan motivasi dan kenyamanan psikologis yang membuat karyawan lebih antusias dan produktif dalam pelaksanaan tugas.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh Kedisiplinan, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan HDI *Learning Center* dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,948 + 0,952 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,817 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,668, yang artinya variabel Kedisiplinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 66,8 % sedangkan sisanya 33,2 % .Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t table ($9,244 > 1,725$), dengan nilai probabilitas signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{o1} ditolak H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan HDI *Learning Center*.

2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,224 + 0,793 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,747 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,558 yang artinya variabel Kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan sebesar 55,8 % sedangkan sisanya 44,2% uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel ($9,244 > 1,725$) dengan nilai probabilitas signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan HDI *Learning Center*.

3. Kedisiplinan dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,798 + 0,673 X_1 + 0,365 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,854 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,729, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 72,9% sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai f hitung > f tabel ($5,798 > 3,08$) hal tersebut diperkuat dengan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{o3} ditolak H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kedisiplinan dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan HDI *Learning Center*.

Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni :

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan penerapan kedisiplinan kerja melalui penegakan aturan yang jelas, konsisten, dan adil, seperti tepat waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.
2. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui perhatian apa yang diinginkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, baik dari segi pemberian kompensasi maupun fasilitas pendukung dalam melaksanakan tanggung jawab.
3. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja. Manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja , seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan kerja, dan sistem kompensasi agar lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Eko Budiyo, S. M. (2020). *Kinerja Karyawan*. Serang, Banten: CV. AA. RIZKY.
- Dewi, D. P., & Harjojo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpad

- Press..
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 23." Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016
- H. Nashar, S. M. (2013). Dasar-dasar Manajemen. Pamekasan: Pena Salsabila. Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Jogjakarta.
- Hasibuan, M. S. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. BumiAksara.
- _____ (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta :Bumi Aksara.
- _____. "Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah." EdisiRevisi. Jakarta, Bumi Aksara, 2019
- Ishak, Arep dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. (2011). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung:Refika Aditama.
2006. ~~Evaluasi kinerja sumber daya manusia~~. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Siduarjo: ZifatamaPublisher.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (S. D. Damayanti, Ed.) Jakarta: PT Bumi Aksara. *R&D*." Bandung, Alfabeta,2012
- Rivai, Veithzal,; Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia UntukPerusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Siagian, Sondang P, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT BumiAksara
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PradnyaParamita.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Im•plikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- _____ (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2019). Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja. PT Rajagrafindo Persada.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif - Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: KencanaPrenadamedia Group.
- Stone, Thomas H. 1989. *Understanding Personnel Management*. Chicago: Holt Sanders, Int. Ed
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :Alfabeta, CV.
- (2016). ~~Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D~~.Bandung: PERUSAHAAN Alfabet.
- (2013). ~~Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D~~. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian), Yogyakarta, CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. KencanaPrenada Media Group, Jakarta
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Terry, G. R & Rue, R. L. W. (2011). "Dasar-dasar Manajemen". Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal

- Ariyanti, E., Wardani, E. S., & Irawati, L. (2026). Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Ridean Tbk Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(1), 300-308.
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga PendidikanIslam. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan), 4(1), 43. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>
- Iskarim M. (2017). Rekrutmen pegawai menuju kinerja organisasi yang berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*,2 (2), 307-327.
- Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 4(2), 124–

156.

Nikada, O., & Azwina, D. (2021). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Arga Cemerlang. *Jurnal JIMAWA Unpam*, 1(1), 1-10.

Rizki, A. dan Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2, 49-56.

Suryani, N. L. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kppp Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB Lemigas Jakarta Selatan. *Jurnal Kreatif*, 6(2).