

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DHIPA RAYA ABADI KABUPATEN TIMOR TENGAH SELATAN**

*The Effect of Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Dhipa Raya Abadi, South Central Timor Regency*

**Gian T. Tapatfeto<sup>1,a)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>2,b)</sup>, Yosefina K. I. D. D. Dhae<sup>3,c)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>4,d)</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>)Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

**Koresponden :** <sup>a)</sup> giantapatfeto@gmail.com <sup>b)</sup> Tarsisius.Timuneno@staf.undana.id,

<sup>c)</sup> yosefina.dhae@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> rolland\_fanggidae@staf.undana.ac.id

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dhipa Raya Abadi baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner, dokumentasi dan observasi. Sampel dalam penelitian diambil menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan 28 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versih 25. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dhipa Raya Abadi, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dhipa Raya Abadi Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dhipa Raya Abadi.

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu perusahaan perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul, Setiawan (2013). Penilaian prestasi kerja terhadap sumber daya manusia sangat penting dirasakan karyawan guna memeberikan semangat kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan pada akhirnya menciptakan kemampuan, ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja. Salah faktor yang perlu diperhatikan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu memperhatikan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang mana mereka harus selalu

diperhatikan kebutuhannya dan tututannya agar karyawan selalu memiliki kinerja yang maksimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang di tampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang di hasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendukung pernyataan tersebut, Sherlie dan Hikmah (2020) menyatakan kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan sangat penting untuk mewujudkan tujuan sebuah perusahaan dan sebagai alat kontrol, agar kinerja dapat tercapai perlu didukung dengan kedisiplinan, sehingga karyawan dapat menghasilkan pekerjaan tepat waktu. Kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor, menurut Kasmir (2016), menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya: Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, keperibadian, rancangan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, lingkungan kerja, komitmen, disiplin kerja, dan beban kerja.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi subjektif seseorang terhadap perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas, dalam konteks pekerjaan mereka (Rahmadhani, 2022). Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional karyawan yang terjadi saat nilai balas yang mereka terima dari pekerjaan sesuai dengan harapan atau keinginan mereka terhadap nilai balas yang diinginkan dari perusahaan atau organisasi di mana mereka bekerja (Suriyana dan Adi, 2021).

Menurut Manu et al., (2022) kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan, maka karyawan cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Ini dapat menghasilkan peningkatan produktivitas, kreativitas, dan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin pada karyawan juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Mangkuprawira (2007) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan lembaga tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan lembaga, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan lembaga. Semakin disiplin semakin tinggi kinerja kerja karyawan dan kinerja lembaga. Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu organisasi dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

PT. Dhipa Raya Abadi merupakan perusahaan perorangan yang bergerak pada bidang jasa konstruksi yang meliputi pembangunan gedung, jalan raya, irigasi/saluran dan sebagainya di Kabupaten Timor Tengah Selatan. Selaras dengan pembangunan pemerintah, PT Dhipa Raya Abadi bertekad berperan aktif dalam melaksanakannya, dengan berlandaskan kemampuan perusahaan secara profesional dan bertanggung jawab. PT. Dhipa Raya Abadi juga salah satu perusahaan yang selalu mengupayakan hasil kerja yang berkualitas melalui kinerja karyawannya. Akan tetapi, pada kenyataannya banyak masalah-masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menjadikan ini sebagai tantangan tersendiri bagi PT. Dhipa Raya Abadi dalam mengendalikan sumber daya manusia, hal tersebut sangat berpengaruh pada keberhasilan PT. Dhipa Raya Abadi. Hasil kerja yang buruk

dapat disebabkan oleh penurunan tingkat kinerja karyawan, dan hal ini bisa dilihat pada tabel penilaian realisasi kerja pada PT. Dhipa Raya Abadi Kabupaten Tmor Tengah Selatan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Aryanti (2014) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja seseorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar target atau sasaran. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Noor, 2013). Kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Prawirosentono (2012), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan, diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerja tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut, (Benardin dan Russel dalam Siregar, 2021). Berdasarkan beberapa definisi kinerja karyawan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dicapai dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: Kualitas, Kuantitas, Efektivitas, Kemandirian.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan 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). Davis, (2012) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki peran yang penting dan menonjol bagi setiap perusahaan, karena kepuasan kerja memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan. Sehingga kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan, karena seorang karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut ditunjukkan dengan semangat dan disiplin dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan pengertian

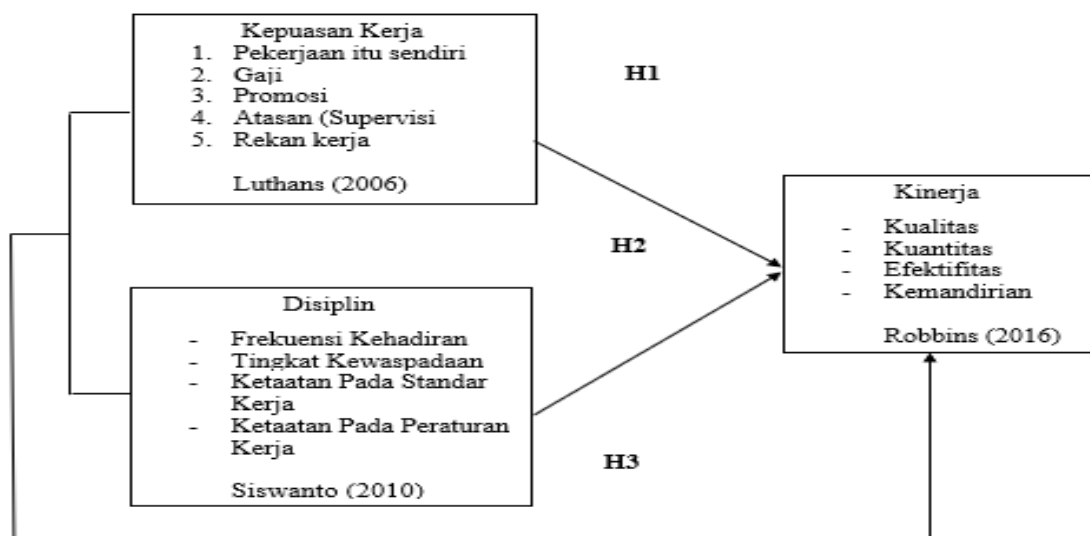
kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan Handoko (2020). Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Indikator motivasi kerja menurut Luthans (2006), yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, atasan (supervise), rekan kerja.

### Disiplin Kerja

Afandi (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Alma (2012) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh, sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Penegakan disiplin tidak dapat dilakukan seketika, tapi harus dilatih dan diawasi sejak dini dan rutin. Selanjutnya Kasmir (2019), disiplin kerja merupakan usaha untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Menurut Siswanto, (2010) beberapa indikator disiplin kerja, yang dipakai dalam penelitian ini, sebagai berikut: frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja.

### Kerangka Berpikir

Pemaparan di atas menggambarkan sebuah kerangka konseptual yang jelas dan mudah dipahami arah pengaruh suatu variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen.



**Gambar 1**  
Kerangka Berpikir

## Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dhipa Raya Abadi.
- H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dhipa Raya Abadi.
- H3 : Diduga Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dhipa Raya Abadi

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada PT. Dhipa Raya Abadi Kabupaten Timor Tengah Selatan dengan melibatkan seluruh karyawan sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, observasi, dan dokumentasi guna memperoleh data yang akurat dan relevan dengan tujuan penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala ordinal untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, serta analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics. Menurut Sugiyono “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu” (Sugiyono, 2019). Selain itu, Imam Ghozali menyatakan bahwa “analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen” (Ghozali, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Validitas
X1 kepuasan kerja	1	0.538	$\geq 0.374$	Valid
	2	0.524	$\geq 0.374$	Valid
	3	0.424	$\geq 0.374$	Valid
	4	0.433	$\geq 0.374$	Valid
	5	0.478	$\geq 0.374$	Valid
	6	0.453	$\geq 0.374$	Valid
	7	0.521	$\geq 0.374$	Valid
	8	0.440	$\geq 0.374$	Valid

	9	0.400	$\geq 0.374$	Valid
	10	0.537	$\geq 0.374$	Valid
X2 Disiplin kerja	1	0.583	$\geq 0.374$	Valid
	2	0.394	$\geq 0.374$	Valid
	3	0.497	$\geq 0.374$	Valid
	4	0.439	$\geq 0.374$	Valid
	5	0.400	$\geq 0.374$	Valid
	6	0.602	$\geq 0.374$	Valid
	7	0.508	$\geq 0.374$	Valid
	8	0.389	$\geq 0.374$	Valid
Y Kinerja Karyawan	1	0.626	$\geq 0.374$	Valid
	2	0.575	$\geq 0.374$	Valid
	3	0.469	$\geq 0.374$	Valid
	4	0.412	$\geq 0.374$	Valid
	5	0.550	$\geq 0.374$	Valid
	6	0.452	$\geq 0.374$	Valid
	7	0.473	$\geq 0.374$	Valid
	8	0.415	$\geq 0.374$	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel X1, X2, dan Y memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel (0.374), sehingga dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian ini mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Validitas yang tercapai juga mencerminkan bahwa kuesioner telah tersusun dengan baik serta dapat dipercaya dalam merepresentasikan konstruk variabel yang diteliti.

**Tabel 2.**

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Reliabilitas
Kepuasan (X1)	0.795	$\geq 0.6$	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.782	$\geq 0.6$	Reliabel
Kinerja (Y)	0.751	$\geq 0.6$	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25, 2025

### Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil deskriptif, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berada dalam kategori rendah. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum merasakan kepuasan yang optimal dalam lingkungan kerja mereka. Indikator yang mendapatkan skor terendah berasal dari aspek gaji dan promosi, yang mengindikasikan bahwa karyawan menilai kompensasi dan jenjang karier yang ditawarkan perusahaan masih belum memadai atau tidak sebanding dengan beban kerja mereka.

Dari hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja, capaian skor berada dalam kategori sedang. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan sikap kerja yang cukup tertib, meskipun masih terdapat pelanggaran atau ketidakkonsistenan dalam hal

kehadiran, kepatuhan terhadap SOP, dan kewaspadaan kerja. Karyawan tampak menunjukkan disiplin yang moderat namun belum merata di semua aspek.

Total skor variabel kinerja karyawan juga menunjukkan kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan berada pada tingkat yang cukup namun belum maksimal. Beberapa indikator kinerja seperti loyalitas dan kemandirian menunjukkan hasil yang baik, sedangkan aspek efektivitas kerja menunjukkan nilai yang cenderung rendah. Hal ini mengisyaratkan perlunya peningkatan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis digunakan untuk seberapa besar pengaruh variabel bebas kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y), Hasil Analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.**  
Hasil Analisis Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.692	3.792		1.501	.146
	Kepuasan kerja X1	.054	.183	.062	.295	.771
	Disiplin kerja X2	.674	.223	.636	3.019	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Persamaan Regresi Linear Berganda:

$$Y=5,692+0,054X_1+0,674X_2$$

Adapun makna dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 5,692 yang artinya apabila variabel kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) (bernilai nol), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5,692 satuan.
2. Koefisien b1 dari variabel kepuasan kerja (X1) sebesar = 0,054 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,054 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap.
3. Koefisien b1 dari variabel disiplin kerja (X2) sebesar = 0,674 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,674 satuan, dengan asumsi variabel kepuasan kerja tetap.

### Uji Parsial (t)

Analisis digunakan untuk seberapa besar pengaruh variabel bebas kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y), Hasil Analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.**  
Hasil Uji Hipotesis  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.692	3.792		1.501	.146
	Kepuasan kerja X1	.054	.183	.062	.295	.771
	Disiplin kerja X2	.674	.223	.636	3.019	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 4. perolehan hasil uji t yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis Statistik

H<sub>0</sub> : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dhipa Raya Abadi

H<sub>a</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dhipa Raya Abadi

b. Menentukan  $t_{hitung}$  dan signifikan

Berdasarkan pada tabel *coefficient* diperoleh  $t_{hitung}$  0,295, sedangkan signifikansi sebesar 0,771.

c. Menentukan  $t_{tabel}$

Dengan derajat kebebasan  $dk = n - k = 28 - 2 = 26$  pada tabel alpha ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05. Pengujian dua sisi maka diperoleh  $t_{tabel}$  1,706 (dilihat pada lampiran tabel distribusi t).

d. Kriteria Pengujian

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan lebih kecil dari alpha ( $p < \alpha$ ) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikan lebih besar dari pada alpha ( $p > \alpha$ ) maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

e. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan signifikan dengan alpha

Nilai  $t_{hitung}$  (0,295) <  $t_{tabel}$  (1,706) dan signifikan ( $p = 0,771$ ) > alpha ( $\alpha = 0,05$ ), atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $p > (\alpha)$

f. Kesimpulan

Karena  $t_{hitung}$  (0,295) <  $t_{tabel}$  (1,706) dan signifikansi ( $p$ ) > alpha ( $\alpha$ ) maka H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT DHIPA RAYA ABADI

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis Statistik

H<sub>0</sub> : Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dhipa Raya Abadi

H<sub>a</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dhipa Raya Abadi.

- b. Menentukan  $t_{hitung}$  dan signifikan  
Berdasarkan pada tabel *coefficient* diperoleh  $t_{hitung}$  3,019 sedangkan signifikansi sebesar 0,006.
- c. Menentukan  $t_{tabel}$   
Dengan derajat kebebasan  $dk=n - k = 28-2= 26$  pada tabel alpha ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05. Pengujian dua sisi maka diperoleh  $t_{tabel}$  1,706 (dilihat pada lampiran table distribusi t).
- d. Kriteria Pengujian  
Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan lebih kecil dari alpha ( $p < \alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikan lebih besar dari pada alpha ( $p > \alpha$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- e. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan signifikan dengan alpha  
Nilai  $t_{hitung}$  (3,019)  $>$   $t_{tabel}$  (1,705) dan signifikan ( $p= 0,006$ )  $<$  alpha ( $\alpha = 0,05$ ), atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $p < \alpha$
- f. Kesimpulan  
Karena  $t_{hitung}$  (3,019)  $>$   $t_{tabel}$  (1,705) dan signifikansi ( $p$ )  $<$  alpha( $\alpha$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dhipa Raya Abadi.

### Uji Simultan (uji F)

Dalam penelitian ini, uji F di gunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali,2016.)

**Tabel 5 .**  
Uji Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.352	2	127.176	10.848	.000 <sup>b</sup>
	Residual	293.076	25	11.723		
	Total	547.429	27			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Adapun langkah-langkah pengujian *F* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik  
 $H_0$  : Kepuasan Kerja, Disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT DHIPA RAYA ABADI.  
 $H_a$  : Kepuasan Kerja, Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT DHIPA RAYA ABADI.
2. Menentukan  $F_{hitung}$  dan signifikan  
Dari tabel ANOVA diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 10,848 dan nilai signifikan sebesar 0,000
3. Menentukan  $F_{tabel}$   
Mencari  $F_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df_2 = n-k-1 = 28-2-1= 25$ , pada tingkat alpha  $\alpha$  sebesar 0,05,  $df_1 = k-1=3-1=2$  maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar = 3,39 (dapat dilihat pada tabel distribusi F).

#### 4. Kriteria Pengujian

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi  $< \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan signifikansi  $> \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### 5. Membandingkan $F_{hitung}$ dengan $F_{tabel}$

$F_{hitung}$  (10,848)  $> F_{tabel}$  (3,39) dan signifikansi (0,000)  $< \alpha$  (0,05)

#### 6. Kesimpulan

Karena  $F_{hitung}$  (10,848)  $> F_{tabel}$  (3,39), dan signifikansi (0,000)  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT DHIPA RAYA ABADI.

### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6.**

Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.465	.422	3.424

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil output pada Tabel 6. diperoleh nilai *ajusted R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,422. Artinya, sebesar 42,2% variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X1) secara bersama-sama. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 57,8% (100% - 42,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,422 lebih mendekati 0 (nol) menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan relatif lemah.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dhipa Raya Abadi

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhipa Raya Abadi. Temuan ini menunjukkan bahwa, semakin puasnya seorang karyawan, belum tentu semakin meningkat kinerjanya dalam pelaksanaan tugas-tugas pada karyawan PT. Dhipa Raya Abadi. Namun dalam realitanya dalam menyelesaikan tugas tugas pekerjaannya sehari-hari, secara umum kinerja karyawan PT. Dhipa Raya Abadi dapat dikatakan tetap baik.

### Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dhipa Raya Abadi

Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dhipa raya Abadi, maka hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, dan ketaatan pada peraturan kerja dalam menyelesaikan tugas sangat memengaruhi sejauh

mana mereka dapat mencapai target kerja, menunjukkan produktivitas yang tinggi, dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dhipa Raya Abadi**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Dhipa Raya Abadi didapati kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi dari variabel kepuasan kerja menjadi faktor pendorong internal yang membuat karyawan bekerja dengan penuh semangat serta variabel disiplin kerja yang berfungsi sebagai kontrol agar karyawan tetap bekerja sesuai standar yang berlaku sehinggalah mampu mendorong peningkatan kinerja individu dalam perusahaan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan dan disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Sebaliknya, jika salah satu faktor rendah, kinerja juga cenderung menurun. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan kerja karyawan sekaligus menegakkan aturan yang jelas agar keduanya seimbang.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Dhipa Raya Abadi Kabupaten Timor Tengah Selatan berada pada capaian dengan kategori penilaian sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan belum menunjukkan keadaan sebagaimana yang diharapkan.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja mereka.
3. Hasil parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan menjadi faktor penting dan dominan yang mampu mendorong peningkatan kinerja di perusahaan.
4. Hasil uji simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa Tingkat kepuasan kerja yang tinggi serta didukung oleh disiplin kerja tinggi akan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak manajemen PT. Dhipa Raya Abadi Kabupaten Timor Tengah Selatan:

1. Bagi PT DHIPA RAYA ABADI

Disarankan bagi PT DHIPA RAYA ABADI agar mengevaluasi kembali kepuasan kerja karena pada indikator pekerjaan menunjukkan kriteria rendah karena para karyawan di

berikan pekerjaan kurang sesuai dengan pendidikan dan pengalaman. Diharapkan PT DHIPA RAYA ABADI mempertahankan dan terus meningkatkan faktor yang telah terbukti memberikan dampak tersebut. Perusahaan perlu menyusun dan menerapkan sistem disiplin yang lebih konsisten dan adil, memberikan pemahaman kepada karyawan tentang pentingnya disiplin, serta memberi *reward* dan *punishment* secara tegas dan objektif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti motivasi kerja, pengembangan karier, retensi karyawan sehingga akan memperoleh gambaran lain dan hasil yang mendekati kondisi yang sebenarnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator* (Cetakan ke-1). Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i01.p09>
- Alma, B. (2012). *Pengantar bisnis* (Cetakan ke-15). Alfabeta.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2). [Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis UMSU](#)
- Davis, K. (2012). *Perilaku dalam organisasi*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPF.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Analisis laporan keuangan* (Edisi pertama). PT RajaGrafindo Persada.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Andi Offset.
- Mangkuprawira, S., & Vitayala, A. H. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 167–188. [Jurnal Ilmu Manajemen Dinasti Review](#)
- Noor, J. (2013). *Penelitian ilmu manajemen: Tinjauan filosofis dan praktis*. Kencana.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan*. BPF.
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep dasar kepuasan kerja: Sebuah tinjauan teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 39–48. <https://doi.org/10.61930/jebmak.v1i1.7>

- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Setiawan. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4). [Repository Mercu Buana Yogyakarta](#)
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam. *Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.32502/mti.v5i1.2477>
- Siswanto. (2010). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suristya, K. L., & Adi, N. R. (2021). Pengaruh kompetensi karyawan dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 50–70. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32584>