

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PASINI COFFEE TASIKMALAYA**

Nizar Bahctiar Maulana<sup>1</sup>, Suci Putri Lestari<sup>2</sup>, Dudu Risana<sup>3</sup>

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

[bachtiarnizar16@gmail.com](mailto:bachtiarnizar16@gmail.com) , [suciputri@unper.ac.id](mailto:suciputri@unper.ac.id), [dudurisana@unper.ac.id](mailto:dudurisana@unper.ac.id)

**Abstract**

*This study aims to examine both the simultaneous and partial effects of Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at Pasini Coffee Tasikmalaya. The research employs a quantitative approach with a survey method. The sampling technique applied is saturated sampling, involving 42 respondents as the study sample. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results indicate that Job Satisfaction and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Performance at Pasini Coffee Tasikmalaya. Furthermore, Job Satisfaction shows a significant partial effect on employee performance, and Work Discipline also demonstrates a significant partial influence on employee performance.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh simultan dan parsial antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pasini Coffee Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan yaitu sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 42 orang karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pasini Coffee Tasikmalaya. Secara parsial, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, demikian pula Disiplin Kerja yang secara parsial juga memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

**Article history**

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :  
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under  
a [creative commons  
attribution-noncommercial  
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## 1. Pendahuluan

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2023), jumlah coffee shop di Kota Tasikmalaya meningkat pesat dalam empat tahun terakhir, yakni dari 66 unit pada tahun 2020 menjadi 355 unit pada tahun 2023. Peningkatan ini mencerminkan tingginya minat masyarakat terhadap bisnis coffee shop di wilayah tersebut. Salah satu coffee shop yang berkembang pesat di Tasikmalaya adalah Pasini Coffee, yang berdiri sejak tahun 2021. Pasini Coffee bergerak di bidang kuliner, khususnya industri food and beverage, dengan menawarkan berbagai jenis minuman kopi dan makanan cepat saji. Sebagai perusahaan jasa, Pasini Coffee mengandalkan kualitas pelayanan dan sumber daya manusia (SDM) untuk menjaga kepuasan dan loyalitas pelanggan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor penting dalam menjaga daya saing perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2019), keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada strategi pemasaran dan kualitas produk, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang berperan penting dalam menjaga kualitas layanan dan efisiensi operasional. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja, sistem kompensasi, dan hubungan antar rekan kerja cenderung lebih bersemangat dan produktif (Luthans, 2021). Selain itu, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja, yang memastikan karyawan bekerja sesuai standar dan prosedur yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017). Dalam konteks Pasini Coffee, penerapan disiplin kerja dan peningkatan kepuasan kerja menjadi strategi penting untuk menjaga performa karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Anggun, selaku HRD Pasini Coffee, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tergolong baik, terutama dalam aspek kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan aktualisasi diri. Namun, masih terdapat beberapa kendala seperti kurangnya komunikasi yang efektif antar karyawan, minimnya pemberian penghargaan (reward), serta rendahnya disiplin waktu kehadiran. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Disiplin kerja sendiri memiliki peran penting dalam menjaga konsistensi dan tanggung jawab pegawai. Menurut Hasibuan (2016), disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab terhadap tugas, dan komitmen terhadap aturan organisasi. Dalam operasional Pasini Coffee, disiplin kerja karyawan terlihat dari ketepatan waktu melayani pelanggan, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan kemampuan bekerja tanpa pengawasan ketat. Berdasarkan data kehadiran karyawan Pasini Coffee tahun 2023, masih terdapat beberapa permasalahan kedisiplinan. Pada bulan Januari dan Mei tercatat banyak pegawai datang terlambat, sementara pada bulan Januari, Maret, dan November terdapat pegawai yang tidak melakukan absensi pulang. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan disiplin kerja agar produktivitas dan kinerja tidak menurun. Kinerja karyawan diukur melalui beberapa indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan kemampuan memberikan pelayanan terbaik (Mangkunegara, 2017). Data penilaian kinerja karyawan Pasini Coffee selama tahun 2023 menunjukkan fluktuasi, dengan nilai terendah pada bulan Januari (69%) dan tertinggi pada bulan Desember (95%). Meskipun demikian, secara keseluruhan kinerja karyawan menunjukkan tren peningkatan dari bulan ke bulan. Hal ini mengindikasikan adanya perbaikan dalam manajemen kinerja dan motivasi kerja karyawan. Dari fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan Pasini Coffee Tasikmalaya. Peningkatan kedua faktor tersebut akan mendukung pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat loyalitas pelanggan.

## **Kepuasan Kerja (X1)**

Kepuasan Kerja (X1) mengacu pada pendapat Davis (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya. Indikatornya meliputi isi pekerjaan, pengawasan, organisasi dan manajemen, kesempatan, gaji, serta kondisi pekerjaan.

## **Disiplin Kerja (X2)**

Disiplin Kerja (X2) menurut Hasibuan dalam Tarigan & Apriyanto (2021) adalah *kesadaran dan kesediaan* seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikatornya mencakup frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

## **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan Rivai dan Basri (2017:106) merupakan *hasil atau tingkat keberhasilan* seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar atau target yang ditentukan. Indikatornya terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

## **3. Metodologi Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Pasini Coffee Tasikmalaya yang berada di Jl. Tawang Sari No.11, Tawang Sari, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46112.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2022), populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pasini Coffee Tasikmalaya yang berjumlah 42 orang.

#### **Sampel**

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 42 responden.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Uji Validaitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan pengujian selanjutnya maka dilakukan pengujian kebenaran data dan konsintesi data sebagai berikut:

##### 1. Uji Validitas

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)**

| No   | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0,554    | 0,3044  | Valid      |
| X1.2 | 0,582    | 0,3044  | Valid      |
| X1.3 | 0,778    | 0,3044  | Valid      |
| X1.4 | 0,689    | 0,3044  | Valid      |
| X1.6 | 0,790    | 0,3044  | Valid      |
| X1.7 | 0,762    | 0,3044  | Valid      |
| X1.8 | 0,728    | 0,3044  | Valid      |

*Sumber: Data Primer diolah melalui SPSS Versi 26, 2025*

Hasil uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja (X1) yang disajikan dalam Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 42 responden, seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas. Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS versi 26, diperoleh r tabel sebesar 0,3044, di mana seluruh nilai r hitung > r tabel tersebut (Lampiran 10 halaman 143). Oleh karena itu, semua item dalam instrumen ini dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

| No   | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| X2.1 | 0,800    | 0,3044  | Valid      |
| X2.2 | 0,800    | 0,3044  | Valid      |
| X2.3 | 0,816    | 0,3044  | Valid      |
| X2.4 | 0,718    | 0,3044  | Valid      |
| X2.5 | 0,761    | 0,3044  | Valid      |
| X2.6 | 0,870    | 0,3044  | Valid      |
| X2.7 | 0,812    | 0,3044  | Valid      |
| X2.8 | 0,748    | 0,3044  | Valid      |

*Sumber: Data Primer diolah melalui SPSS Versi 26, 2025*

Hasil uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X2) yang disajikan dalam Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 42 responden, seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas. Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS versi 26, diperoleh r tabel sebesar 0,3044, di mana seluruh nilai r hitung > r tabel tersebut (Lampiran 10 halaman 143). Oleh karena itu, semua item dalam instrumen ini dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No  | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----|----------|---------|------------|
| Y.1 | 0,628    | 0,3044  | Valid      |
| Y.2 | 0,657    | 0,3044  | Valid      |
| Y.3 | 0,507    | 0,3044  | Valid      |
| Y.4 | 0,603    | 0,3044  | Valid      |
| Y.5 | 0,490    | 0,3044  | Valid      |
| Y.6 | 0,725    | 0,3044  | Valid      |
| Y.7 | 0,499    | 0,3044  | Valid      |
| Y.8 | 0,402    | 0,3044  | Valid      |

*Sumber: Data Primer diolah melalui SPSS Versi 26, 2025*

Hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yang disajikan dalam Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 42 responden, seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas. Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS versi 26, diperoleh r tabel sebesar 0,3044, di mana seluruh nilai r hitung > r tabel tersebut (Lampiran 10 halaman 143). Oleh karena itu, semua item dalam instrumen ini dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Adapun hasil dari pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel         | Cronbach Alpha | Kriteria | Keterangan |
|------------------|----------------|----------|------------|
| Kepuasan Kerja   | 0,885          | 0,6      | Reliabel   |
| Disiplin Kerja   | 0,932          | 0,6      | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0,681          | 0,6      | Reliabel   |

*Sumber: Data Primer diolah melalui SPSS Versi 26, 2025*

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa dengan sampel sebanyak 42 responden, semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi angka 0,60 pada seluruh variabel (Lampiran 9 halaman 137). Dengan demikian, variabel-variabel tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian yang valid.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian layak digunakan dalam analisis regresi berganda. Uji ini meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, dengan tujuan memastikan data memenuhi kriteria statistik yang diperlukan agar hasil analisis valid dan dapat dipercaya.

## 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Kolmogorov-Smirnov menunjukkan angka lebih dari 0,05.

Tabel 4.14  
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 42                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 1.55934167              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .096                    |
|                                    | Positive       | .096                    |
|                                    | Negative       | -.088                   |
| Test Statistic                     |                | .096                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

Sumber: Output SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar  $0,200 > 0,05$ , artinya data tersebut berdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Adanya multikolinearitas dapat diketahui melalui nilai tolerance dan VIF, dengan syarat tolerance harus lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Jika memenuhi kriteria tersebut, maka data dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 4.15  
Hasil Uji Multikolinearitas

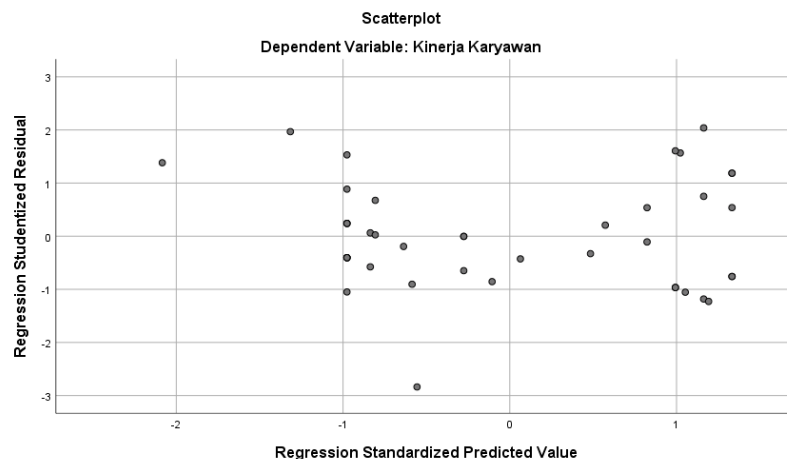
| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |            |              |      |                         |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------------|--------------|------|-------------------------|
|                           |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |            | Correlations |      |                         |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. | Zero-order | Partial      | Part | Collinearity Statistics |
| Model                     |                |                             |            |                           |       |      |            |              |      | Tolerance VIF           |
| 1                         | (Constant)     | 13.454                      | 2.643      |                           | 5.090 | .000 |            |              |      |                         |
|                           | Kepuasan Kerja | .334                        | .106       | .461                      | 3.165 | .003 | .739       | .452         | .315 | .467 2.140              |
|                           | Disiplin Kerja | .276                        | .105       | .382                      | 2.622 | .012 | .718       | .387         | .261 | .467 2.140              |

Sumber: Output SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai Tolerance  $0,467 > 0,10$  dan nilai VIF  $2,140 < 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam data penelitian ini.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS versi 26 untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Pemeriksaan dilakukan melalui grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan nilai residual (SRESID). Jika titik-titik pada grafik tersebar secara acak serta menyebar di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.



Sumber: Output SPSS Versi 26, 2024

Gambar 4.4

Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar di sekitar angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola yang jelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi penelitian ini tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas

Tabel 4.16

Hasil Uji Glejser

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)                  | -.949      | 1.582                     | -.600 | .552 |
|                           | Kepuasan Kerja              | .001       | .063                      | .004  | .985 |
|                           | Disiplin Kerja              | .059       | .063                      | .214  | .355 |

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Output SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan Tabel 4.16, dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Signifikansi  $0,985 > 0,05$  dan Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai Signifikansi  $0,355 > 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan melauai SPSS Versi 26, dengan kriteria jika angka DW diantara -2 sampai +2 maka tidak terjadi autokorelasi. Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 4.17

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics |     |     | Sig. F Change | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            |                 | F Change          | df1 | df2 |               |               |
| 1     | .784 <sup>a</sup> | .614     | .594              | 1.599                      | .614            | 31.044            | 2   | 39  | .000          | 1.689         |

Sumber: Output SPSS Versi 26, 2024

Sumber: Output SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.16, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson (DW) berada dalam rentang  $-2 < 1,689 < 2$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala autokorelasi.

Selain itu, berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26, seluruh uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi telah terpenuhi. Dengan demikian, data penelitian dinyatakan layak untuk dilakukan analisis regresi linear berganda guna menguji hubungan antarvariabel secara lebih mendalam.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pasini Coffee Tasikmalaya

Berdasarkan output SPSS 26 diperoleh persamaan regresi Linier Berganda sebagai berikut

| Model |                | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |              |         |      |                         |       |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
|       |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |       |
|       |                | B                           | Std. Error |                           |       |      | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)     | 13.454                      | 2.643      |                           | 5.090 | .000 |              |         |      |                         |       |
|       | Kepuasan Kerja | .334                        | .106       | .461                      | 3.165 | .003 | .739         | .452    | .315 | .467                    | 2.140 |
|       | Disiplin Kerja | .276                        | .105       | .382                      | 2.622 | .012 | .718         | .387    | .261 | .467                    | 2.140 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Y = 13,454 + 0,334 X1 + 0,276 X2 + e

1. Konstanta sebesar 13,454 menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan tetap sebesar 13,454.

2. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,334 berarti setiap peningkatan satu satuan pada Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,334, dengan asumsi Disiplin Kerja tetap konstan. Sebaliknya, penurunan satu satuan dalam Kepuasan Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,334.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,276 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,276, dengan asumsi Kepuasan Kerja tetap konstan. Sebaliknya, jika Disiplin Kerja menurun satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0,276.

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics |     |     | Sig. F Change | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            |                 | F Change          | df1 | df2 |               |               |
| 1     | .784 <sup>a</sup> | .614     | .594              | 1.599                      | .614            | 31.044            | 2   | 39  | .000          | 1.689         |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4.16 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi simultan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,784, yang termasuk dalam kategori kuat. Nilai korelasi positif ini menunjukkan bahwa peningkatan pada kedua variabel independen secara bersama-sama akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Sebaliknya, penurunan keduanya akan menurunkan kinerja karyawan.

Nilai R-Square sebesar 0,614 atau 61,4% mengindikasikan bahwa kontribusi Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 61,4%, sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji ANOVA (uji F) menggunakan SPSS versi 26, diperoleh nilai Signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya, secara simultan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pasini Coffee Tasikmalaya.

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan dan kedisiplinan karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja mendorong semangat dan kenyamanan dalam bekerja, sementara disiplin kerja memastikan keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, sehingga keduanya secara sinergis berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi.

## Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada Pasini Coffee Tasikmalaya

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |       |              |         |      |                         |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|--------------|---------|------|-------------------------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |      |
|                           | B                           | Std. Error |                           |       |       | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF  |
| 1                         | (Constant)                  | 13.454     | 2.643                     | 5.090 | .000  |              |         |      |                         |      |
|                           | Kepuasan Kerja              | .334       | .106                      | .461  | 3.165 | .003         | .739    | .452 | .315                    | .467 |
|                           | Disiplin Kerja              | .276       | .105                      | .382  | 2.622 | .012         | .718    | .387 | .261                    | .467 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0,452, yang menunjukkan adanya hubungan sedang antara kedua variabel tersebut. Nilai korelasi yang positif menandakan bahwa peningkatan Kepuasan Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dihitung melalui koefisien determinasi ( $K_d = 0,452^2 \times 100\%$ ) yaitu sebesar 20,4% (Lampiran 18 Halaman 149).

Uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai probabilitas sebesar  $0,003 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Karyawan yang merasa dihargai, nyaman, dan terpenuhi kebutuhannya cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, loyalitas yang lebih tinggi, serta motivasi untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Bayu Setiawan dan Nurdin (2021), yang juga membuktikan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial

## Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada Pasini Coffee Tasikmalaya

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |       |              |         |      |                         |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|--------------|---------|------|-------------------------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |      |
|                           | B                           | Std. Error |                           |       |       | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF  |
| 1                         | (Constant)                  | 13.454     | 2.643                     | 5.090 | .000  |              |         |      |                         |      |
|                           | Kepuasan Kerja              | .334       | .106                      | .461  | 3.165 | .003         | .739    | .452 | .315                    | .467 |
|                           | Disiplin Kerja              | .276       | .105                      | .382  | 2.622 | .012         | .718    | .387 | .261                    | .467 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0,387, yang menunjukkan adanya hubungan rendah namun positif antara kedua variabel tersebut. Artinya, peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dihitung menggunakan rumus  $K_d = (0,387)^2 \times 100\%$ , yaitu sebesar 14,9% (Lampiran 18 Halaman 149). Meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar, disiplin kerja tetap berperan penting dalam menjaga keteraturan, tanggung jawab, serta ketepatan pelaksanaan tugas, yang berdampak positif terhadap hasil kerja karyawan.

Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai probabilitas sebesar  $0,012 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik penerapan disiplin di lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Penerapan disiplin yang konsisten menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan kepatuhan terhadap aturan, serta menumbuhkan tanggung jawab dan etos kerja yang tinggi. Disiplin juga membantu karyawan lebih fokus dalam mencapai target dan menjaga efektivitas kerja secara berkelanjutan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumtutmey et al. (2022), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, dan pembahasan yang telah disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan pada Pasini Coffee Tasikmalaya berada pada kategori yang baik. Secara lebih rinci, tingkat Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja termasuk dalam kriteria *sangat baik*, sedangkan Kinerja Karyawan berada pada kriteria *baik*. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pasini Coffee Tasikmalaya. Secara parsial, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, begitu pula Disiplin Kerja yang secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepuasan dan kedisiplinan kerja karyawan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja mereka di Pasini Coffee Tasikmalaya.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) (Cet. 1). Nusa Media.
2. Agusria, L., Isnaini, D., & Kardanu, E. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Hida Manta Indah
3. Palembang. Adminika, 7(2), 1-12.
4. Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Indonesia Pustaka.
5. Aprilia et, a. 2. (Vol.9. No. 1 Januari-April 2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Oprator Spbu Bekasi PT Pertamina Retail. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana.

6. Aprilianti, K., Sang, A., & Marpaung, N. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Mustika Jaya. *Al-Misbah*, 3(2), 177-184.
7. Barata, A. A. (2004). *Dasar-dasar Pelayanan Prima*. Elex Media Komputindo.
8. Efendi. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Xyz. *branda Efendi Vol 12, No 2 2021*.
9. El, R., Sekolah, V., Ilmu, T., & Tribuana, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Padurenan Jaya Kontruksi. *JURNAL PARAMETER*, 6(2), 41-55.
10. Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen (Cetakan pe)*. Deepublish.
11. Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
12. Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
13. Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Ed.1, cet.)*. PT RajaGrafindo Persada.
14. Murti, W., & Purwoto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Denso Indonesia Departemen Production Control dan Logistic. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(1), 72-88.
15. Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. Remaja Rosdakarya.
16. Rizka Gusmahdani 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. tasma puja sei. kuamang Kabupaten Kampar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA Vol. 2, No. 1, Maret 2023*.
17. Rahmi, N. (2019). Pengaruh Pelatihan Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Xiv (Persero) Makassar. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 2(1), 37-
18. 47. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v2i1.121>
19. Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
20. Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek (Ed. 1, Cet)*. Murai Kencana.
21. Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>