



Pengaruh Disiplin Kerja dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Megaguna Usaha Bersama Jakarta Selatan

Arya Karang Apriliansyah Lubis¹, I Made Aryata²

¹² Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

¹fatmahakmala27@gmail.com, ²dosen01225@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan pada PT Megaguna Usaha Bersama Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya penurunan pencapaian kinerja karyawan yang disertai meningkatnya tingkat ketidakhadiran serta tingginya *turnover intention karyawan*, sehingga diperlukan upaya untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 karyawan, sekaligus dijadikan sampel penelitian dengan teknik sampel jenuh. Analisis data merupakan kegiatan menganalisis setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data mengelompokkan data berdasarkan variabel, mentabulasi, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5,660 lebih besar dari t tabel 1,675 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, *turnover intention* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar -3,247 dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Secara simultan, disiplin kerja dan *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 16,898 lebih besar dari F tabel 3,19 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, *Turnover Intention*, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Seiring globalisasi dan dinamika bisnis yang melaju cepat kini, persaingan antarperusahaan di berbagai sektor industri semakin ketat, termasuk pada industri distribusi dan penjualan minuman beralkohol, khususnya wine. Perkembangan teknologi informasi, perubahan perilaku konsumen, serta meningkatnya tuntutan terhadap kualitas pelayanan mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan efektivitas operasional dan kualitas SDM yang dimiliki. Dalam kondisi tersebut, Perusahaan dituntut adaptif dan kompetitif melalui pengelolaan manajemen yang modern dan didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja optimal.

Sumber daya manusia merupakan aset utama penentu keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan dengan etos kerja disiplin, bertanggung jawab, dan tingkat kehadiran prima akan memberikan dampak positif pada efisiensi operasional perusahaan. Sebaliknya, tingginya angka absensi serta ketidakdisiplinan waktu kerja dapat menghambat operasional, menurunkan produktivitas, dan berpengaruh negatif pada kualitas pelayanan publik.

PT Megaguna Usaha Bersama bergerak di bidang distribusi serta pemasaran barang konsumsi, khususnya untuk kategori produk wine serta operasional ritel. Perusahaan ini beralamat di Jalan Kemang Raya No. 45B, Jakarta Selatan dan didirikan sekitar tahun 2004. Berawal dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan para pencinta anggur, PT Megaguna Usaha Bersama hadir dengan visi untuk berbagi pengetahuan dan kecintaan terhadap wine kepada pelanggan, baik pemula maupun profesional, melalui dukungan para sommelier dan staf yang berpengalaman. Seiring perkembangan usahanya, PT Megaguna Usaha Bersama telah memperluas jangkauan bisnisnya di wilayah Jakarta dengan membuka toko ritel di Central Park Mall serta butik anggur di Senayan Arcadia. Perusahaan ini berfokus pada penyediaan berbagai produk wine berkualitas bagi masyarakat yang memiliki minat terhadap budaya dan konsumsi anggur.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT Megaguna Usaha Bersama didukung oleh 52 orang karyawan yang berperan dalam berbagai fungsi bisnis perusahaan. Selain itu, tingkat persaingan dengan perusahaan kompetitor di jalur distribusi dan penjualan minuman beralkohol kini semakin ketat, khususnya *wine*. Salah satu perusahaan yang menjadi kompetitor dalam industri tersebut adalah PT Delta Djakarta Tbk. Perusahaan ini dikategorikan sebagai salah satu produsen dan distributor minuman beralkohol terbesar di Indonesia, termasuk bir dan produk alkohol lainnya. Persaingan yang semakin ketat dalam industri distribusi dan penjualan *wine* menuntut PT Megaguna Usaha Bersama untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan, efektivitas operasional, serta kinerja karyawan agar mampu mempertahankan dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Seiring pertumbuhan bisnis sektor industri, HRD PT Megaguna Usaha Bersama mencatat adanya masalah ketidaktepatan waktu pada beberapa karyawan yang menghambat kerja tim. Akibatnya, perusahaan perlu meluangkan waktu ekstra untuk mendidik dan mengarahkan staf. Berikut adalah data absensi pegawai di PT Megaguna Usaha Bersama Jakarta Selatan 2 tahun terakhir.

Tabel 1.
Kinerja Karyawan Pada PT Megaguna Usaha Bersama 2022-2024

No	Keterangan		Excelent	2022	2023	2024
1	Competency	20%	20	21	23	12
2	Compliance	20%	12	6	6	7
3	Commitment	25%	20	10	11	12
4	Contribution	35%	28	18	21	16,5
Total		100%	80 (BS+)	61 (B+)	55 (B+)	47,5 (B)

Sumber data: PT Megaguna Usaha Bersama 2022-2024

Menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Sementara itu, Menurut Dr. Edy Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dinilai berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan tabel berikut, performa kerja staf mengalami penurunan sepanjang periode observasi. Pada kondisi standar Excellent, total nilai yang diharapkan adalah 80 (BS+) dengan kategori Baik Sekali Plus. Namun demikian, pencapaian pada tahun 2022 menunjukkan total nilai sebesar 61 yang masuk dalam kualifikasi Baik Plus (B+). Kinerja ini selanjutnya mengalami degradasi menjadi 55 (B+) di tahun 2023, serta terus merosot hingga menyentuh angka 47,5 dengan kategori Baik (B) pada tahun 2024.

Tabel 1
Data Absen Pegawai PT Megaguna Usaha Bersama 2022-2024

Tahun	Total Jumlah hari	Total kehadiran	Telat	sakit	Cuti, Public Holiday (PH), Extra Off (EO)	Persentase
2022	235 hari	9.166	159	126	678	10,51%
2023	258 hari	12.644	172	229	863	10,00%
2024	190 hari	9.912	2	118	998	11,28%

Sumber data: PT Megaguna Usaha Bersama 2022-2024

Menurut Sinambela (2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018) juga menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajemen untuk membentuk perilaku, meningkatkan kesadaran, dan menumbuhkan kemauan karyawan agar menaati seluruh ketentuan perusahaan maupun norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan Data tahun 2022–2024 menunjukkan kehadiran karyawan yang fluktuatif: naik dari 9.166 (2022) ke 12.644 (2023), lalu turun menjadi 9.912 (2024). Untuk kasus keterlambatan, jumlahnya naik dari 159 menjadi 172 pada 2023, tetapi turun drastis menjadi hanya 2 kasus di tahun 2024. Sementara itu, ketidakhadiran karena sakit berfluktuasi, sedangkan jumlah cuti, Public Holiday (PH), dan Extra Off (EO) terus meningkat setiap tahun. Secara keseluruhan, data tersebut

menunjukkan bahwa kehadiran karyawan masih mengalami perubahan dari tahun ke tahun sehingga perlu menjadi perhatian perusahaan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2

Pra-Survey Turnover Intention PT Megaguna Usaha Bersama 2026

No	Pernyataan Dimensi <i>Turnover Intention</i>	Ya	Tidak
1	Saya berniat mengajukan pengunduran diri dari Perusahaan dalam waktu dekat.	11	14
2	Saya aktif menyiapkan rencana untuk keluar dari perusahaan saat ini.	11	14
3	Saya percaya ada banyak peluang kerja yang cocok dengan keterampilan saya di luar perusahaan ini.	16	9
4	Saya yakin dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dalam waktu singkat.	12	14
5	Saya yakin dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dalam waktu singkat	13	11
6	Saya sering membayangkan mencari pekerjaan baru ketika menghadapi masalah di tempat kerja.	14	11

Sumber data: PT Megaguna Usaha Bersama 2026

Menurut Wahyuni et al. (2022) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara sukarela berdasarkan keputusan pribadi dengan tujuan memperoleh pekerjaan di organisasi lain. Menurut Sari et al. (2024) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dinamika lingkungan kerja, serta peluang pengembangan karier.

Mengacu pada hasil survei kuesioner, tingkat *turnover intention* karyawan tergolong sangat rendah. Hal ini divalidasi oleh dominannya jawaban "Tidak" pada poin-poin pernyataan yang mengevaluasi niat mengundurkan diri serta rencana mencari pekerjaan baru. Namun, terdapat cukup banyak responden yang merasa memiliki peluang untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain yang sesuai dengan keterampilan mereka. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan masih tergolong rendah, sehingga sebagian besar karyawan memilih untuk tetap bekerja di perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis termotivasi untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megaguna Usaha Bersama Jakarta Selatan. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul "**Pengaruh Disiplin Kerja dan *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megaguna Usaha Bersama Jakarta Selatan**".

2. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Megaguna Bersama Jl. Kemang Raya No.45B 6, Rt 6 Rw 2 Bangka, Kec. Mampang Prapatan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12730.

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dapat disimpulkan bahwa populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Megaguna Bersama Jakarta Selatan yang dimana populasi tersebut berjumlah 52 karyawan.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan yaitu non probability sampling atau teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh yaitu sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Megaguna Bersama Jakarta Selatan yang berjumlah 52 karyawan.

metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah, analisis data merupakan kegiatan menganalisis setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data mengelompokkan data berdasarkan variabel, mentabulasi, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk pengujian pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan *Turnover Intention* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik t (uji secara parsial), dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan membandingkan yaitu sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti diterima ditolak ($\alpha = 5\%$)

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti ditolak diterima ($\alpha = 5\%$)

Adapun untuk menentukan besarnya dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$T_{tabel} = ta.df (taraf\ alpha \times degree\ of\ freedom)$

A = tarif nyata 5%

Df = (n-2), maka diperoleh (52-2) 50

t tabel = 0,2732

Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

$H_{01}: \rho_1 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megaguna Bersama Jakarta Selatan.

$H_{a1}: \rho_1 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megaguna Bersama Jakarta Selatan.

Adapun hasilnya pengelolaan data menggunakan program SPSS Versi 26 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	27,112	5,149		5,266	0,000
	disiplin kerja	0,450	0,095	0,541	4,760	0,000
	turnover intention	-0,179	0,089	-0,229	-2,015	0,049
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

(Data diolah, Spss 26, PT Megaguna Usaha Bersama Jakarta Selatan, 2026)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 4,760 yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1,677. Selain itu, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut. Pengaruh *Turnover Intention* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menentukan hipotesisnya adalah :

$H_{02}: \rho_2 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megaguna Bersama Jakarta Selatan.

$H_{a2}: \rho_2 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megaguna Bersama Jakarta Selatan.

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel *Turnover Intention* (X_2)

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	27,112	5,149		5,266	0,000
	disiplin kerja	0,450	0,095	0,541	4,760	0,000
	turnover intention	-0,179	0,089	-0,229	-2,015	0,049

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

(Data diolah, Spss 26, PT Megaguna Usaha Bersama Jakarta Selatan, 2026)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung untuk variabel *Turnover Intention* (X_2) sebesar -2,015. Maka, -2,015 lebih kecil dibandingkan t tabel sebesar 1,677. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Turnover Intention* (X_2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *turnover intention* yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan.

2. Uji simultan (f hitung)

Untuk pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan *Turnover Intention* (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan melalui uji statistik F (uji simultan). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Dalam menentukan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan, digunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Kriteria pengujian diterapkan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_{03} diterima dan H_{a3} diterima ($\alpha = 5\%$)

b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima ($\alpha = 5\%$).

Adapun untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan : α taraf nyata 5% $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(52-2-1) = 49$, F tabel = 3,19 kriteria dikatakan signifikan jika F hitung > F tabel atau P value < sig. 0,05.

Kemudian hasil pengelolaan data pengujian F menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Pengelolaan Data Penujian F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	821,390	2	410,695	16,898	.000 ^b
	Residual	1190,918	49	24,304		
	Total	2012,308	51			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), turnover, disiplin kerja						

(Data diolah, Spss 26, PT Megaguna Usaha Bersama Jakarta Selatan, 2026)

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,898 yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,19. Selanjutnya, tingkat signifikansi 0,05 lebih besar dari nilai signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang cukup besar antara variabel-variabel tersebut karena H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan *Turnover Intention* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). (Data diolah, Spss 26, PT Megaguna Usaha Bersama Jakarta Selatan, 2026)

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, Variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,450. Angka positif ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja secara searah. Ini berarti bahwa kinerja akan meningkat seiring dengan tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,760 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,676, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan (Y) pada PT Megaguna Usaha Bersama Jakarta Selatan, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Disiplin Kerja (X_1). Hasilnya, H_{a1} disetujui dan H_{01} ditolak. Ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan disiplin kerja, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, dan penyelesaian tugas sesuai dengan SOP perusahaan. Di sisi lain, disiplin kerja yang buruk dapat mengakibatkan penurunan produktivitas pekerja. (Data diolah menggunakan SPSS versi 26, PT Megaguna Usaha Bersama Jakarta Selatan, 2026)

Pengaruh *Turnover Intention* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien regresi variabel *Turnover Intention* (X_2) sebesar -0,179. Nilai negatif ini menunjukkan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh yang berlawanan arah dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung menurun.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar -2,015 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,676, serta nilai signifikansi sebesar 0,049 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan terbukti tidak signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, jika tingkat *turnover intention* dapat ditekan, maka kinerja karyawan berpotensi meningkat. (Data diolah menggunakan SPSS 26, PT Megaguna Usaha Bersama Jakarta Selatan, 2026).

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Turnover intention (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil uji F pada tabel ANOVA menunjukkan nilai f hitung 16,898 lebih besar dari F tabel sebesar 3,19, dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) dan *Turnover Intention* (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian, dapat dirangkum bahwa Disiplin Kerja dan *Turnover Intention* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megaguna Usaha Bersama Jakarta Selatan. Oleh karena itu, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja saja atau *turnover intention* saja, tetapi oleh kedua faktor tersebut secara bersama-sama. Semakin baik disiplin kerja dan semakin rendah *turnover intention* karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan dan memprediksi tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan. (Data diolah menggunakan SPSS 26, PT Megaguna Usaha Bersama Jakarta Selatan, 2026).

4. Kesimpulan

Merujuk pada temuan empiris dan analisis pembahasan pada Bab IV, Berikut adalah kesimpulan dari riset ini: Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Melalui pemodelan analisis regresi linear sederhana, diperoleh $Y = 27,112 + 0,450X_1$. Nilai korelasi R sebesar 0,599 menunjukkan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan berada pada tingkat sedang. Selanjutnya nilai R Square (koefisien determinasi) diperoleh sebesar 0,359, yang berarti variabel disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 35,9%, sementara 64,1% sisanya dipengaruhi faktor luar. Lebih lanjut, pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan parameter nilai t hitung 4,760 lebih besar dari t tabel 1,677 dengan angka signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Turnover Intention (X_2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Melalui pemodelan analisis regresi linear sederhana, diperoleh $Y = 27,112 + 0,179X_2$. Nilai korelasi R sebesar 0,367 yang berarti hubungan antara Turnover Intention dan kinerja karyawan berada pada kategori rendah. Selanjutnya nilai R Square (koefisien determinasi) diperoleh sebesar 0,135, yang berarti variabel Turnover Intention memengaruhi kinerja karyawan sebesar 13,5%, sementara 82,6% sisanya dipengaruhi faktor luar. Lebih lanjut, pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan parameter nilai t hitung sebesar -2,015 < t tabel 1,677 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Disiplin Kerja (X_1) dan Turnover Intention (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Melalui pemodelan analisis regresi linear sederhana, diperoleh $Y = 27,112 + 0,450X_1 - 0,179X_2$. Nilai korelasi R sebesar 0,639, yang menunjukkan bahwa hubungan gabungan antara disiplin kerja dan turnover intention terhadap kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat. Selanjutnya nilai R Square (koefisien determinasi) diperoleh sebesar 0,408, yang berarti gabungan kedua variabel independen memengaruhi kinerja karyawan 40,8%, sementara 82,6% sisanya dipengaruhi faktor luar sebesar 59,2%. Lebih lanjut, pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan parameter nilai F hitung sebesar 16,898 > F tabel 3,19 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Reference

1. Abidin ESPTNS. (2025) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Asuransi Bhakti Bhayangkara Jakarta Selatan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 3:266–73. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.17048085>.
2. Ardi Subakti, Adam Imandito Syahrizal, & Eva Dwi Kumiawan. (2023). Analisis Penyebab Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan Dalam Novel Resign Karya Almira Bastari. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(1), 251–260. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i1.2187>.
3. Aryata, I. M., & Marendra, I. G. (2023). Effect of Work Discipline on Employee Performance with Compensation as a Moderating Variable at PT Solusi Energy Nusantara. *Enrichment : Journal of Management*, 13(1), 299–307. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1068>.
4. Cristiana, A. N., & Fadili, D. A. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Turnover Intention Terhadap Kinerja PT. Natamas Plast Kab.BogorKaryawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Mei*, 2023(9), 1–5. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7929209>.
5. Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
6. Dr. H. Masram, M. M. M. P., & Dr. Hj. Mu'ah, M. M. M. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Daya Saing*. PT. RajaGrafindo Persada - Rajawali Pers. <https://books.google.co.id/books?id=mP2yEAAAQBAJ>.
7. Dr. Edy Soetrisno, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>
8. Herdis Rusyana, Kusuma Agdhi Rahwana, & Barin Barlian. (2023). PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ICHI BENTO DI KOTA BANJAR. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(1), 393–403. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i1.1051>.
9. Jaelani, M. A. A. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada. <https://books.google.co.id/books?id=rytwEAAAQBAJ>.
10. Latifa, S., & Rojuaniah. (2022). Hubungan Antara Beban Pekerjaan, Meaningful Work, Turnover Intention, dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2181–2194.

- <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.321>.
11. Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HILON SUMATERA. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 10–21. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>.
 12. Marendra, I. G., & Aryata, I. M. (2024). The Influence of Discipline on Employee Performance which is Strengthened through Work Motivation in the General Section of the Directorate General of Infrastructure Financing of the Ministry of PUPR Using the Structural Equation Modeling (SEM) Method. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 15(4), 371–384. <https://doi.org/10.29244/jmo.v15i4.58757>.
 13. Putri LD, Leksono PY. (2022) Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berbasis WFH Di Kantor Kabupaten Nganjuk. Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis 1:591–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/hqf5zx21>.
 14. Prasetyani, D., Hindriani, R., & Maulana, S. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Apotek Kimia Fama Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 193. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11034>.
 15. Rifdha, A., Oktavia, R., Pasaribu, N. M. P., & Saliyanto, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Literatur. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 8792–8798. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.30527>.
 16. Riyono, Eko, Arief Hidayat, Irvan Irvan, Irwan Irwan, dan Ayu, I.W. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan* 6 (1):155-63. <https://doi.org/10.58406/jrktl.v6i1.1251>.
 17. Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Griya Asi Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–56.
 18. Rohaeti, E., & Novita, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Turnover Intention Perawat. *Jurnal Ilmiah Kebidanan Indonesia*, 11(01), 1–11. <https://doi.org/10.33221/jiki.v1i01.928>.
 19. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta. <https://books.google.co.id/books?id=aFHZwEACAAJ>
 20. Siswanto, H.T., Ridwan, M., Ayu, I.W. 2022. Manajemen Sumberdaya Manusia Berkelanjutan Dalam Organisasi. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan* 5 (2):096-105. <https://doi.org/10.58406/jrktl.v5i2.1264>
 21. Sendri S, Helmi S, Trisninawati T, et al. (2024) The Impact Of Discipline, Motivation And Work Environment On Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Regional Office Of South Sumatra And Bangka Belitung Islands : A REVIEW. *JIMEA* 8:1066–85. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.3744>.
 22. Terry, G. R. (2021). *Dasar-dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=6UmEAAAQBAJ>.
 23. Wahyuni, P., Kusumawati, D. P. W. A., & Widyatmojo, P. (2022). *Perilaku Organisasional Teori Dan Aplikasi Penelitian*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=JuxOEQAQBAJ>.
 24. Yaya Ruyatnash, S. E. M. M., & Liya Megawati, S. E. M. M. (2026). *Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan Kasus*. Absolute Media. <https://books.google.co.id/books?id=6DmvDwAAQBAJ>.
 25. Yuliasari, K., & Nurhayaty, E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Jaya. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(11), 1–8. <https://doi.org/10.56799/jim.v3i11.4969>