



Journal of Social and Economics Research

Volume 7, Issue 1, June 2025

P-ISSN 2715-6117

E-ISSN 2715-6966

Open Access at: <https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GA PT SDF

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SDF

Sofiyah Rokhmawati¹, Heru Baskoro²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Gresik

E-mail: sofiyahrhm@gmail.com, herbas.gresik@umg.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords :

Discipline, Motivation,
job satisfaction,
employee performance.

ABSTRACT

This research was carried out at PT SDF. The aim of this research is to determine the influence of discipline (X1), motivation (X2) and job satisfaction (X3), which influence employee performance (Y) at PT. SDF partially. The population in this research is all employees at PT SDF, totaling 49 employees. The sampling technique method uses a saturated census technique with a sample size of 49 respondents. The data analysis technique in this research is multiple linear regression using SPSS 25. The results of this research show that the Discipline variable (X1) has no effect on Employee Performance. Motivation (X2) and Job Satisfaction (X3) partially influence employee performance. The coefficient of determination (R²) of 0.639 shows that the influence of the three independent variables together on the dependent variable is 63.9%

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL

Kata kunci :

Disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di PT SDF Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. SDF secara parsial. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada di PT SDF yang berjumlah 49 karyawan. Metode teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik sensus jenuh dengan jumlah sampel 49 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hasil koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,639 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh ketiga variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikatnya sebesar 63,9%.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk menggerakkan dan mengelola organisasi agar tujuan organisasi tersebut bisa tercapai (Wardani, 2019), artinya bahwa sumber daya manusia ini merupakan hal yang paling utama dan penting dalam perusahaan atau organisasi dalam menjalankan bisnisnya. Sumber Daya Manusia (HR management) memainkan peran yang krusial dalam menjaga efisiensi dan kinerja perusahaan. Ketika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan buruk, berbagai masalah dapat timbul yang berdampak negatif pada perusahaan secara keseluruhan.

Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan (Muchdarsyah 2014:135). Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Motivasi berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Syamsiah 2017:12). Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017).

kinerja adalah sebagai catatan hasil yang diperoleh dari fungsi atau kegiatan kerja yang dalam jangka waktu tertentu. Kesimpulan dari pendapat beberapa ahli diatas bahwa kinerja adalah keseluruhan dari hasil pekerjaan yang dipercayakan kepada karyawan guna mencapai tujuan perusahaan atau orang itu sendiri. Melakukan pekerjaan dengan baik berarti karyawan tersebut bertanggung jawab atas apa yang telah dipercayakan kepadanya (Sodikin 2017:130)

PT. SDF merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Multinasional Company di Indonesia yang bergerak dalam bidang utamanya yaitu produksi. PT. SDF memiliki produk dengan mutu terbaik dan kualitas yang tinggi agar dipercaya oleh konsumennya. Perusahaan PT SDF mempunyai tanggung jawab untuk memelihara SDM dengan baik supaya karyawan bekerja optimal, oleh karena itu perusahaan harus memahami apa yang perlukan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya

Pemilihan PT. SDF sebagai objek penelitian dikarenakan di PT. SDF dapat permasalahan berkaitan dengan kinerja baik itu berkaitan dengan Disiplin yang kurang menaati peraturan atau sesuai dengan SOP perusahaan, Motivasi yang kurang antara atasan dan bawahan dan kepuasan kerja karyawan dalam kerja kurang maksimal sehingga saya tertarik menggunakan objek perusahaan tersebut dengan tujuan untuk dicari Solusi dari permasalahan tersebut.

Hal tersebut dapat terlihat dari data jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT. SDF pada tabel berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. SDF Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah	Hasil kerja	Proses kerja	Efektivitas	Nilai
2021	48	441	441	408	90%
2022	49	408	407	408	88%
2023	49	408	408	408	89%

Sumber : PT. SDF (2024)

Penjelasan tabel diatas ini adalah Kinerja Karyawan dilihat dari penilaian karyawan disetiap tahunnya. Pada tahun 2021 karyawan PT. SDF Cab Gresik mencapai angka 90%. Selanjutnya pada tahun 2022 kinerja karyawan PT. SDF Cab. Gresik mengalami penurunan mencapai angka 88% juga. Pada tahun ini 2023 karyawan PT. SDF Cab. Gresik juga masih diangka mencapai angka 89%. Hal tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami naik turun dan masih belum signifikan dengan target yang diharapkan oleh PT. SDF yaitu meningkatkan penilaian kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan lagi agar dapat mencapai target lebih baik lagi sesuai yang diharapkan oleh PT. SDF.

Kedisiplinan kerja yang tegas sangat penting dalam pekerjaan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas yang diberikan. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil, dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja akan dikenakan hukuman. Kedisiplinan kerja menurut (Sutrisno, 2021:103) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Oleh karena itu kedisiplinan kerja dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang – orang terhadap peraturan – peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Hal ini dapat dilihat dari data ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan dan pulang lebih awal karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. Daftar Absensi Karyawan GA PT. SDF Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat (Orang)	Alpha (Orang)	Presentase kedisiplinan
January	49	7	3	41%
February	49	12	5	74%
Maret	49	8	6	53%
April	49	8	4	48%
Mei	49	9	3	56%
Juli	49	6	5	44%
Juni	49	5	2	27%
Agustus	49	8	8	66%
September	49	14	7	81%
Oktober	49	11	5	64%
November	49	9	5	56%
Desember	49	13	3	64%

Sumber : PT. SDF (2024)

Penjelasan dari tabel dan grafik rekapitulasi absensi karyawan PT. SDF selama tahun 2021. Bulan September 2021 menjadi angka absensi dengan jumlah keterlambatan paling tinggi yaitu dengan presentase keterlambatan mencapai 81% dan dibulan juli menjadi tingkat keterlambatan paling rendah dengan presentase 27%. Selain itu, juga dapat dilihat tingkat ketidakhadiran karyawan PT. SDF selama tahun 2021, dimana pada angka ketidakhadiran paling tinggi terjadi pada bulan agustus dengan presentase 81% dan tingkat ketidakhadiran paling rendah 27% yang terjadi pada bulan juli. Pada kenyataannya kedisiplinan yang diterapkan

PT. SDF masih mengalami banyak permasalahan. Permasalahan yang dialami oleh PT. SDF adalah ketidakdisiplinan kerja terhadap karyawannya. Ketidakdisiplinan kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. SDF disebabkan karena adanya keterlambatan karyawan saat masuk kerja, izin terlambat dan tidak masuk kerja masih sangat banyak dengan alasan apapun itu. Sehingga mengakibatkan kinerja kerja menurun yang disebabkan oleh kedisiplinan karyawan yang rendah.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data (Sugiyono, 2019:17).

Populasi adalah bagian jumlah dan berkarakteristik yang dimiliki oleh populasi yang besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2019:131). Populasi yang dimaksud dengan peneliti ini adalah karyawan tetap PT. SDF yang berjumlah 49 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan berkarakteristik yang dimiliki oleh populasi yang besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2019:131). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh jumlah sampel yang dibuat penelitian adalah 49 karyawan yang ada di PT. SDF.

Pada penelitian ini, jenis data yang dipakai oleh peneliti adalah data Primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Sugiyono, 2019:193). Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah jawaban responden berdasarkan indikator Variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), Dan Kinerja (Y) yang diajukan kepada responden.

Untuk dapat mengumpulkan data – data diatas, penulis menggunakan teknik pengambilan data. Sebelum melakukan pengumpulan data, diperlukan alat ukur pengumpulan data agar dapat memperkuat hasil penelitian. Alat pengambilan data yang peneliti gunakan adalah kuesioner. Kuesioner yaitu teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik (Field Research). Teknik ini dilakukan dengan cara terjun langsung ke lapangan penelitian untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian ini adalah Kuesioner/ Angket (Sugiyono, 2019:219). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan tetap PT.SDF.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Uji Validitas

Penelitian ini jumlah sampel sebanyak 49 responden, sehingga diperoleh nilai (df) $n - 2 = 49 - 2$ dengan nilai df dari 47 adalah 0,2816. Berikut adalah hasil dari uji validitas yang diambil dari data yang diolah melalui aplikasi IBM SPSS

Statistics 25:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
X1	X1_1	0,2816	0.822	Valid
	X1_2	0,2816	0.836	Valid
	X1_3	0,2816	0.841	Valid
	X1_4	0,2816	0.838	Valid
	X1_5	0,2816	0.841	Valid
X2	X2_1	0,2816	0.711	Valid
	X2_2	0,2816	0.722	Valid
	X2_3	0,2816	0.743	Valid
	X2_4	0,2816	0.585	Valid
X3	X3_1	0,2816	0.859	Valid
	X3_2	0,2816	0.833	Valid
	X3_3	0,2816	0.721	Valid
	X3_4	0,2816	0.722	Valid
	X3_5	0,2816	0.798	Valid
	X3_6	0,2816	0.744	Valid
Y	Y_1	0,2816	0.654	Valid
	Y_2	0,2816	0.516	Valid
	Y_3	0,2816	0.683	Valid
	Y_4	0,2816	0.677	Valid
	Y_5	0,2816	0.675	Valid
	Y_6	0,2816	0.621	Valid
	Y_7	0,2816	0.596	Valid
	Y_8	0,2816	0.435	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS uji validitas (olah data 2024)

Berdasarkan pada output tabel 9 hasil uji variabel instrument variabel Y bahwa dari butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan diatas kriteria 0,2816. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing – masing indikator yang menjadi pernyataan untuk variabel kinerja karyawan adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap kenyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Peneliti menggunakan program SPSS 25 dalam melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha. Instrumen dikatakan reliabel, apabila nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistic Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46). Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Crobach Alpha	Alpha	Keterangan
Disiplin	5	0,891	0,60	Reliabel
Motivasi	4	0,624	0,60	Reliabel
Kepuasan	6	0,870	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	8	0,757	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS uji reliabilitas (olah data 2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil menunjukkan setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, yang menegaskan bahwa instrumen penelitian reliabel dan konsisten, sehingga pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan sebagai alat ukur yang akurat dan terpercaya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan. Masalah multikolinearitas dianggap tidak ada jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan TOL (*tolerance*) lebih dari 0,10 (Ghozali, 2018:107). Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,699	1.430	Nonmultikolinearitas
Motivasi (X_2)	0,331	3.019	Nonmultikolinearitas
Kepuasan Kerja (X_3)	0,376	2.659	Nonmultikolinearitas

Sumber : Hasil Output SPSS uji multikolinearitas (olah data 2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengolahan data mengindikasikan bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10. Ini menunjukkan bahwa uji multikolinearitas tidak menjadi masalah dengan model regresi yang digunakan penelitian ini, sehingga hubungan antar variabel independen tidak menimbulkan gangguan pada hasil analisis.

Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini menggunakan uji Glejser sebagai metode untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Berdasarkan kriteria yang digunakan, jika nilai signifikansi (sig)

> 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137). Uji Glejser dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Variabel	sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,212	Tidak terdapat gejala heterokedastisitas
Motivasi (X_2)	0,281	Tidak terdapat gejala heterokedastisitas
Kepuasan Kerja (X_3)	0,677	Tidak terdapat gejala heterokedastisitas

Sumber : Hasil Output SPSS uji glejser (olah data 2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi (sig) untuk variabel disiplin kerja (X_1) adalah 0,212, untuk motivasi (X_2) adalah 0,281, dan untuk kepuasan kerja (X_3) adalah 0,677. Semua nilai sig tersebut $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan teknik statistik non-parametrik yang disebut Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap didistribusikan secara normal jika nilai sig lebih dari 0,05. Namun, data dianggap tidak terdistribusi secara normal jika nilai sig kurang dari 0,05 (Ghozali, 2018:161). Uji normalitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		49
Normal Parameters^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2.40926933
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,081
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{C,d}

Sumber : Hasil Output SPSS uji normalitas (olah data 2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,200 $> 0,05$. Ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas dapat diterima karena data yang diolah dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun secara bersama-sama. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan program SPSS, berikut merupakan hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	beta		
1	(Constant)	3.935	4.209		.935	.355
	Disiplin kerja	-.278	.119	-.256	-2.327	.025
	Lingkungan kerja fisik	.734	.246	.280	2.983	.005
	Motivasi kerja	.920	.109	.958	8.412	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Hasil uji regresi linier berganda (olah data 2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda dan dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$(Y = (3.935) + (-0.278) X_1 + (0,734) X_2 + (0.920) X_3)$$

Model persamaan regresi linier berganda tersebut bermakna :

1. Nilai Koefisien Regresi Disiplin (X_1) sebesar -0,278, jika Disiplin (X_1) berubah maka kinerja (Y) akan menurun sebesar -0,278 dengan anggapan motivasi (X_2), kepuasan kerja (X_3) dan kinerja (Y) tetap.

Diketahui nilai sig. (X_1) adalah $0,025 < 0,05$ yang berarti adanya pengaruh variabel (X_1) terhadap Variabel (Y)

2. Nilai Koefisien Regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,734, jika Motivasi (X_2) berubah maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,734 dengan anggapan Disiplin (X_1), kepuasan kerja (X_3) dan kinerja (Y) tetap.

Diketahui nilai sig. (X_2) adalah $0,005 < 0,05$ yang berarti adanya pengaruh variabel (X_2) terhadap Variabel (Y)

3. Nilai Koefisien Regresi Kepuasan (X_3) sebesar 0,920, jika Kepuasan (X_3) berubah maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,920 dengan anggapan Disiplin (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan kinerja (Y) tetap.

Diketahui nilai sig. (X_3) adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti adanya pengaruh variabel (X_3) terhadap Variabel (Y).

Uji Hipotesis Parsial (t)

Uji parsial (t) digunakan untuk mengukur pengaruh parsial setiap variabel untuk menguji hipotesis. Nilai signifikansi digunakan untuk membuat keputusan, Jika $< 0,05$, variabel independen dianggap memiliki pengaruh. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi $>$ dari 0,05, variabel independen dianggap tidak berpengaruh (Ghozali, 2016:171). Uji - t dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Parsial (t)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.935	4.209		.935	.355
	Disiplin kerja	-.278	.119	-.256	-2.327	.025
	Lingkungan kerja fisik	.734	.246	.280	2.983	.005
	Motivasi kerja	.920	.109	.958	8.412	.000

a. Dependent Variable: Kinerja kerja

Sumber : Hasil Output SPSS uji koefisien parsial (olah data 2024)

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1) X_1 , Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,025 < 0,05$ dan nilai t hitung - 2,327 $>$ t tabel 2,014. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak berpengaruh signifikan variable disiplin kerja (X_1)

terhadap kinerja (Y)

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2) X2, Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,983 > t$ tabel 2,014. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, terdapat pengaruh signifikan variable motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y).
3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3) X3, Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,025 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,412 > t$ tabel 2,014. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, terdapat pengaruh signifikan variable kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja (Y).

Pembahasan

Disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variable Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan General Affairs PT. SDF Cabang Gresik. Uji validitas dan reliabilitas pada Cronbach's Alpha bahwa seluruh item variable teruji valid dan reliabel. Pada table keputusan uji taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%, maka data Disiplin Kerja berdistribusi normal.

Pada tabel deskripsi dari variable disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa Karyawan General Affairs PT. SDF Cabang Gresik menggunakan faktor disiplin kerja yang baik untuk menjadikan kinerja karyawan baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $-2,327 > t$ tabel 2,014. Serta reliabilitas sebesar $0,891 = 89,1\%$. Dari nilai tersebut Menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X₁) tidak mempengaruhi Kinerja karyawan PT. SDF Cabang Gresik sebesar 0,891 atau 89,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak, tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan bahwa Disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai General Affairs PT. SDF Cabang Gresik, bahwa adanya korelasi yang tinggi antara disiplin kerja dengan kinerja yang dicapai seseorang. Sesuai dengan Penelitian terdahulu Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Tujuan perusahaan dapat direalisasikan jika budaya disiplin kerja direalisasikan secara tepat. Implementasi disiplin kerja dilandaskan melalui kesadaran akan terciptanya kondisi selaras antara keinginan dan kenyataan. Kondisi harmonis dibarengi keselarasan antara kewajiban serta kewajiban karyawan. Sehingga diartikan disiplin kerja ialah perilaku kesetiaan dan ketaatan individu serta kelompok terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis, dilihat melalui perilaku dan perbuatan Nugrahaningsih (2017).

Motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variable Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan General Affairs PT. SDF Cabang Gresik. Seperti yang sudah dijelaskan pada uji validitas dan reliabilitas pada Cronbach's Alpha bahwa seluruh item variable teruji valid dan reliabel. Pada table keputusan uji taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%, maka data Motivasi

Kerja berdistribusi normal.

Pada tabel deskripsi dari variable motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa Karyawan General Affairs PT. SDF Cabang Gresik menggunakan faktor motivasi kerja yang baik untuk menjadikan kinerja karyawan yang baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $2,983 > t$ tabel $2,014$. Serta reliabilitas sebesar

$0,624 = 62,4\%$. Dari nilai tersebut Menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) mempengaruhi Kinerja karyawan PT. SDF Cabang Gresik sebesar $0,624$ atau $62,4\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y).

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya. Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan tiga indikator, meliputi kebutuhan, keinginan harapan, dan lingkungan kerja. Motivasi kerja mendorong karyawan dalam bekerja lebih keras lagi untuk mencapai tujuannya, sehingga akan mengoptimalkan kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan General PT. SDF Cabang Gresik

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Setria (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seorang karyawan yang mendasari perilaku seseorang yang termotivasi dalam bekerja memiliki dorongan untuk produktivitas, kualitas, kuantitas, komitmen, dan dorongan yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variable Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan General Affairs PT. SDF Cabang Gresik. Seperti yang sudah dijelaskan pada uji validitas dan reliabilitas pada Cronbach's Alpha bahwa seluruh item variable teruji valid dan reliabel. Pada table keputusan uji taraf signifikan sebesar $0,05$ atau 5% , maka data Kepuasan Kerja berdistribusi normal.

Pada tabel deskripsi dari variable Kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa Karyawan General Affairs PT. SDF Cabang Gresik menggunakan faktor motivasi kerja yang baik untuk menjadikan kinerja karyawan yang baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $8,412 > t$ tabel $2,014$. Serta reliabilitas sebesar $0,870 = 87\%$. Dari nilai tersebut Menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja karyawan PT. SDF Cabang Gresik sebesar $0,870$ atau 87% . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, terdapat pengaruh signifikan variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap kinerja (Y).

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa indikator penghargaan yang diberikan

pemimpin atas prestasi yang dicapai menjadi indikator terbesar yang dalam faktor kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan General Affairs di PT. SDF Cabang Gresik memiliki kepuasan kerja yang besar dalam bekerja karena apresiasi yang diberikan pimpinan atas kinerja mereka sangat baik. Karyawan pun menjadi puas atas apresiasi tersebut.

Sesuai dengan penelitian terdahulu Stella (2019) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang digambarkan pada kepuasan gaji, promosi, kenaikan jabatan, kinerja atasan, lingkungan kerja dan kerja sama antar pekerja sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerjanya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut :

1. Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. SDF.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. SDF.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. SDF

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafala Publishing.
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 130-137. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>.
- Avera, & Nawawi. i(2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*.
- Benediktus,Kurniawan,Jatmiko (2013). Pengaruh Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas. Jakarta
- Cesilia, K. A., Tewal, B., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 426-434. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19153>.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. PT. Temprina Media Grafika.
- Faustyna, & Jumani. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).

<https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.970>

- Ghozali, Imam. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25". Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handayani, A., Aufa, M., Rahmi, V. A., & Vilantika, E. (2021). Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi Edisi Revisi 2021. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Hasibuan (2023). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Cetakan keempat. Jakarta: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilmawan, Mirza Dwinanda et all. 2017. Peran Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Mempengaruhi Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13 (1), 37-45.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89 – 97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8>
- Madjid, R., & Tufik, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating pada PT.Prodia Widyahusada Cabang Sunter Jakarta. *Stress, Strain, and Their Moderators: An Empirical Comparison of Entrepreneurs and Managers*, 4(1), 77-91
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), 61-76.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K. and Gunawan, R. (2016). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and Its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia.
- Pratama, M. P., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi* Vol.8 No.2, 115-135.
- PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. (2023). Tentang kami, Diakses 17 Januari 2024 dari <https://www.sig.id>.
- Riftiasari, Dinar, 2016. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Baja. *Jurnal Ilmu Manajemen Keuangan*. Vol. xiv No.2.
- Setiawan. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Shaju, M. & Duari, Shubashini. (2017). A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India. *Journal of Management Research* 9(1):117. Doi: 10.5296/jmr.v9i1.10420.
- Sugawara, E., & Nikaido, H. (2014). Properties of AdeABC and AdeIJK efflux systems of *Acinetobacter baumannii* compared with those of the AcrAB-

- TolC system of *Escherichia coli*. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 58(12), 7250–7257. <https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14>.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Kasmir. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori dan Praktik)”- Cetakan Kesatu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sodikin, Dikdik, Djaka P, Suhenda A, (2017). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Salemba Empat, Jakarta
- Setiono, iA, i& iE isustiyatik. (2020). *“Manajemen iSumber iDaya iManusia”* Jakarta: PT Bumi
- Sofyan, It. (2013) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jember: Stain Jember Press
- Sutrisno, Edi, (2014), *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Cetakan Ke-6, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta