

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA INDOJAYA MANDIRI KABUPATEN LAHAT

Melia Andayani
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serelo Lahat
lia82yani@gmail.com

Info Artikel :

Diterima 30 Maret 2020
Direview 13 April 2020
Disetujui 29 April 2020

Keywords :

Motivation, Work Discipline, and Employee Performance.

ABSTRACT

Purpose - This study aims to determine the analysis of the influence of job satisfaction, work motivation and work discipline on employee performance of PT. Prima Indojoya Mandiri.

Design/methodology - This research is a causal research that is to see the effect of the dependent variable with independent variable. Data collection techniques using questionnaires and documentation. The total population 42 employees. The analysis technique used multiple regression analysis which is to analyze the effect of variable and hypothesis test used partial test (t test) and simultaneous test (F test).

Findings - The results showed that probability for job satisfaction was $P_{value} = 0,895 > 0,050$, work discipline $P_{value} = 0,004 > 0,050$, and work motivation was $P_{value} = 0,002 > 0,050$ that means job satisfaction didn't have a significant effect on employee performance while the work discipline and work motivation have a significant effect on employee on PT. Prima Indojoya Mandiri. Based on the F test, the variable of job satisfaction, work discipline and work motivation have a simultaneous influence on employee performance with a significant level 0, 00 ($P_{value} < 0,05$)

Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online	
Quick Response Code:	Website: http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi
	p-ISSN: 2548-1622 e-ISSN: 2716-4039 Jurnal MOTIVASI

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia atau karyawan yang mempunyai kinerja yang optimum.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2013:14).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya apa yang menjadi harapan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap motivasi kerja yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas pekerjaannya dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2015) Kepuasan kerja adalah suatu sikap secara emosional yang mengungkapkan kesenangan dan pekerjaan.

Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar karyawan mau bekerja secara optimal. Dengan adanya motivasi para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan,

keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis

Dalam penelitian ini mengambil objek PT Prima Indojoya Mandiri yang merupakan perusahaan yang beroperasi sebagai kontraktor tambang. Perusahaan ini berlokasi di Desa Lebak budi Kecamatan Merapi Barat. Dimana jumlah jumlah karyawannya 42 orang diharapkan dapat memberikan efisiensi dan kinerja baik bagi perusahaan, Namun pada kenyataan yang terjadi di perusahaan tidak seperti yang diharapkan. Tingkat kinerja karyawan menurun dengan indikasi banyak pelanggaran aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Lebih lanjut, dari hasil wawancara/observasi dengan beberapa karyawan, permasalahan yang muncul dilapangan antara lain yaitu kurangnya motivasi kerja, tenggang waktu penyelesaian kerja yang sempit namun tidak disertai dengan kenaikan kompensasi. Hal-hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka terhadap perusahaan.

2. Rumusan Masalah

Pada penelitian ditentukan dalam sejumlah pertanyaan penelitian (**research question**) yaitu:

- 1) Apakah Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Indojoya Mandiri.
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Indojoya Mandiri
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Indojoya Mandiri.

3. Berdasarkan pada permasalahan maka tujuan penelitian ini untuk menganalisis:
 - 1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Indojoya mandiri.
 - 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Indojoya Mandiri
 - 3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Indojoya Mandiri.
4. Tujuan Penelitian

Dari penelitian yang akan penulis lakukan diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

 1. Manfaat Praktis
 - a) Dapat memberikan masukan yang berguna bagi manajemen PT Prima Indojoya Mandiri dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi kepada peningkatan kinerja karyawan.
 - b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, kinerja karyawan yang semula menurun dapat ditingkatkan kembali sehingga keuntungan perusahaan meningkat.
 2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasana akademik, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia sehingga berguna untuk pengembangan ilmu.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Mengingat bahwa karyawan merupakan aset terpenting dalam perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk menjaga kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja akan memberikan dampak positif, sedangkan sebaliknya, karyawan yang tidak puas justru bisa menjadi bumerang bagi perusahaan.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Kepuasan kerja atau **Job satisfaction** pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tiak menyenangkan dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap karyawan dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan dapat menggambarkan perasaan positif dan negatif pegawai dari persepsi terhadap pekerjaan yang dihadapinya, seperti perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan didalam pekerjaan, mengimplementasikan kepuasan yang tinggi terhadap karyawan/pegawai yang merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi dan mendapatkan penghargaan dari hasil kerjanya (Hasibuan, 2015).

Kepuasan kerja merupakan suatu gambaran tingkat kesenangan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kepuasan kerja bersifat individual karena tingkat kepuasan yang dimiliki berbeda-beda sesuai dengan dirinya. pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. (Rivai, 2013:856).

Kepuasan kerja (**Job satisfaction**) merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Menurut Sunarso (2010:5) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat derajat perasaan seorang mengenai pekerjaannya.

Dari pendapat dari para ahli disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki untuk menggambarkan perasaan seseorang senang atau tidak senang terhadap pekerjaan

Indikator Kepuasan Kerja

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak, seperti kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan dan efektifitas kerja. Adapun indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja Veithzal Rivai (2013:860) yaitu:

1) Isi pekerjaan

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Biasanya karyawan

lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kemauan.

2) Supervisi.

Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur atasan.

3) Organisasi dan manajemen.

Organisasi dan manajemen yang baik akan memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan mengupayakan berbagai cara untuk mempertahankan, memotivasi dan menciptakan kepuasan kerja karyawan.

4) Kesempatan untuk maju.

Kesempatan untuk maju merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5) Pembayaran (upah/gaji).

Karyawan menginginkan suatu sistem pembayaran yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda dan sesuai dengan harapan mereka.'

6) Rekan kerja.

Mitra kerja ramah dan mendukung mendorong kepuasan kerja karyawan

7) Kondisi kerja.

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pekerjaan mereka.

2. Motivasi Kerja

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Pimpinan perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya, yaitu karyawan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para karyawan berprestasi. Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi.

Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan kinerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja

seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2015:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto Danang (2012:198) adapun tujuan motivasi kerja adalah :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- e. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

3. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku seseorang, kelompok, atau masyarakat yang taat dalam meningkatkan peraturan yang telah diterapkan oleh suatu organisasi baik etika, norma-norma, kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu. Disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja mempunyai manfaat yang cukup besar yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan maupun karyawan. Bagi Organisasi atau Perusahaan disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi Karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

Menurut Rivai (2013), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer

untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2015:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pendapat ahli di atas maka disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien

Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Jundah Ayu (2015:3) adalah :

- a. Ketepatan waktu
Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
- b. Pemanfaatan sarana
Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- c. Tanggung jawab yang tinggi
Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor
Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian **performance**. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:25) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Pabundu, 2006: 121) dalam Omi Priamana (2017:2).

Menurut Riordan dalam Christi (2010), indikator dalam kinerja adalah:

- 1) Ketepatan Waktu Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- 2) Kuantitas Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.
- 3) Kualitas Setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

C. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat sebab akibat (kausalitas), yaitu untuk melihat pengaruh antara variabel terikat (Kinerja karyawan) dengan variabel bebas (kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja) karyawan pada PT. Prima Indo Jaya Mandiri.

2. Jenis dan Sumber data

Jenis dan sumber data yang digunakan penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti. Data primer ini didapat dari hasil penyebaran kuesioner (angket) yang telah dirancang

yang dapat menggambarkan tentang variabel yang diteliti, yaitu mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja serta kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Penelitian ini juga menggunakan data sekunder, yaitu data-data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua dan diperoleh dari studi pustaka.

3. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT Prima Indojoya Mandiri, dengan jumlah karyawan sebanyak 42 orang karyawan.

4. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:83) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (sampling Jenuh). Menurut Sugiyono Metode Sensus (sampling jenuh) merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 42 orang pegawai.

5. Teknik Pengumpulan data

Dalam penelitian ini untuk pengumpul data menggunakan metode kuisisioner dan Dokumentasi.

6. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) kinerja karyawan (Y)

b. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat diketahui dengan melihat besarnya koefisien korelasi.

c. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan asumsi bahwa : Jika $P \text{ Value} < \alpha$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima.

d. Uji F

Uji f digunakan untuk menguji keakuratan model penelitian yang diajukan peneliti. Apabila:

$H_0 : \beta = 0$ artinya bahwa variasi atau pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan hasil yang tidak bermakna.

$H_1 : \beta > 0$ artinya bahwa seluruh variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan hasil yang bermakna

D. HASIL PENELITIAN

I. Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.860	3.210		4.006	.000
Kepuasan kerja	-.012	.092	-.018	-.133	.895
Motivasi kerja	.309	.092	.454	3.349	.002
Disiplin kerja	-.327	.106	-.411	-3.071	.004

a. Dependent

Variable: kinerja

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang telah disajikan pada tabel diatas, persamaan regresi yang didapat adalah :

$$\hat{Y} = 12.860 + -0,012X_1 + 0,309X_2 + 0,327X_3$$

a. Nilai koefisien 12.860, menunjukkan dengan adanya Kepuasan kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan disiplin Kerja (X_3) maka besarnya Kinerja Karyawan 12.860.

b. Nilai koefisien - 0.012, Tanda (-) menunjukkan hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja Karyawan adalah negatif , atau jika variabel Kepuasan kerja (X_1) dinaikan sebesar 1% sementara variabel Motivasi kerja(X_2) dan variabel disiplin Kerja (X_3), maka Kinerja karyawan naik sebesar 12,1 %.

c. Nilai koefisien 0,309 , Tanda (+) menunjukkan hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan adalah positif , atau jika variabel motivasi kerja (X_2)

diturunkan sebesar 1% sementara variabel Kepuasan kerja (X_1) dan disiplin Kerja (X_3) konstan, maka Kinerja Karyawan akan turun sebesar 30,9 %.

- d. Nilai koefisien 0,327 menunjukkan hubungan disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan adalah positif, atau jika variabel disiplin kerja (X_3) dinaikan sebesar 1% sementara variabel Kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) konstan, maka Kinerja karyawan naik sebesar 32,7%.

2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.343	.290	2.65788

a. Predictors: (Constant) kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja

a. Koefisien Korelasi Ganda (R)

Hasil analisis regresi berganda mendapatkan nilai koefisien korelasi ganda (r) sebesar 0,586, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja, variabel motivasi kerja, dan variabel disiplin Kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan Kinerja Karyawan PT.Prima Indojoya Mandiri.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi mencerminkan besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan Kinerja karyawan pada PT Prima Indojoya mandiri

Dari tabel diatas besarnya koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,343. Artinya perubahan variasi Kinerja Karyawan Pada PT Prima Indojoya Mandiri dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja dengan kontribusi sebesar 34,3% sedangkan sisanya sebesar 65,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini.

3. Uji t

- a) Pengujian pengaruh variabel Kepuasan kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Prima Indojoya Mandiri.

1. Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$; $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau ($P_{value} > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari Kepuasan kerja (X_1) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$; $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau ($P_{value} < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Kepuasan kerja (X_1) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).

2. Analisa dan Kesimpulan

Nilai t_{hitung} Kepuasan kerja (X_1) sebesar 133 dengan tingkat signifikan sebesar 0,895 ($P_{value} > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel Kepuasan kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Prima Indojoya Mandiri.

- b) Pengujian pengaruh variabel Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Prima Indojoya Mandiri

1. Hipotesis

$H_0 : \beta_2 = 0$; $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau ($P_{value} > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_2 \neq 0$; $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau ($P_{value} < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).

2. Analisa dan Kesimpulan

Nilai t_{hitung} Motivasi kerja (X_2) sebesar 3.349 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 ($P_{value} > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi kereja (X_2) terhadap Kinerja

karyawan (Y) PT Prima Indojoya Mandiri

- c) Pengujian pengaruh variabel disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Prima Indojoya Mandiri.

1. Hipotesis

$H_0 : \beta_3 = 0 ; t_{hitung} < t_{tabel}$ atau ($P_{value} > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_i ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan(Y).

$H_i : \beta_3 \neq 0 ; t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau ($P_{value} < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_i diterima. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Analisa dan Kesimpulan

Nilai t_{hitung} disiplin kerja (X_3) sebesar -3,071 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004 ($P_{value} < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_i diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari disiplin Kerja (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Uji F

Tabel 3
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	136.376	3	45.459	6.435	.001 ^a
Residual	261.380	37	7.064		
Total	397.756	40			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Uji F_{hitung} (F_h) atau ($P_{value} < 0,05$) ini bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel Kepuasan kerja (X_1), variabel Motivasi kerja (X_2), dan variabel Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji F.

Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima. Atau dapat pula dilihat dari level of signifikan alpha (α) = 0,05, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_i diterima.

a) Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0, F_h < F_t$, maka H_0 diterima, H_i ditolak. Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari Kepuasan kerja (X_1), variabel Motivasi kerja (X_2), dan variabel Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_i : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0, F_h \geq F_t$, maka H_0 ditolak, H_i diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan dari Kepuasan kerja (X_1), variabel Motivasi kerja (X_2), dan variabel Disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

b) Analisa dan kesimpulan

Dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5% maka dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($P_{value} < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_i diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara linier antara Kepuasan kerja (X_1), variabel Motivasi kerja (X_2), dan variabel Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji parsial (Uji t) signifikansi t bernilai 895 menunjukkan bahwa hipotesis, "Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Indojoya Mandiri" tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis dapat ditolak.

Berdasarkan hasil analisis data regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil uji parsial (Uji t) signifikansi t bernilai 0,002 menunjukkan bahwa hipotesis, " Motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Prima Indojoya Mandiri” terbukti kebenarannya dan hipotesis dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis data regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil uji parsial (Uji t) signifikansi t bernilai 0,004 menunjukkan bahwa hipotesis, “ Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Prima Indojoya Mandiri” terbukti kebenarannya dan hipotesis dapat diterima.

Untuk melihat pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dapat dilakukan uji secara bersama-sama atau simultan, dimana variabel Kepuasan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja memiliki keeratan hubungan yang cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Indojoya Mandiri yang ditunjukkan dengan nilai $r = 0,586$. Pada Kepuasan kerja, Motivasi kerja dan disiplin Kerja untuk menjelaskan variasi perubahan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan atau bersama-sama adalah sebesar 60,6% sedangkan sisanya sebesar 39,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Diantara ketiga faktor yaitu Kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja adalah Motivasi Kerja.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

I. Kesimpulan

Sesuai dengan hasil analisis terhadap data penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan ($P_{\text{value}} = 0,895 > 0,05$)
- Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan ($P_{\text{value}} = 0,002 > 0,05$)
- Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Prima Indojoya Mandiri dengan ($P_{\text{value}} = 0,004 > 0,05$).
- Dari ketiga faktor yaitu Kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Prima Indojoya Mandiri adalah Motivasi Kerja.

2. Saran

- Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, agar karyawan mampu meningkatkan Kinerjanya melalui Kepuasan kerja maka yang perlu diperhatikan adalah pimpinan lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.
- Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, agar pimpinan mampu meningkatkan Kinerjanya melalui Motivasi kerja maka yang perlu diperhatikan situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan.
- Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk meningkatkan Kinerja karyawan perlu meningkatkan disiplin kerjanya

DAFTAR PUSTAKA

- DanangSunyoto.2012.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT. Buku seru
- Handoko, T Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 20015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi; Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Jundah Ayu Permatasari Mochammad Al Musadieq Yuniadi Mayowan. 2015. *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan studi pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 25 No. 1
- Omi Pramiana.2017. *Motivasi Kerja dan kinerja karyawan administrasi*. Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Volume 3 No. 2 Tahun 2017, Hal. 1-13
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Eidi; Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sunarso.2015
- Sugiyono. 2013. *Statistik untuk penelitian*. Bandung. Indonesia:Alfabeta
- Wibowo.2011. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada