



# Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan di Indonesia

Lisna Amalia Darmayanti, Vera Firdaus\*

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia

\*Correspondence: Vera Firdaus  
Email: [Verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:Verafirdaus@umsida.ac.id)

Received: 10 Mar 2024  
Accepted: 24 May 2024  
Published: 26 May 2024



**Copyright:** © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstrak:** Penelitian ini menyelidiki pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT ABC. Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini mencakup populasi sebanyak 222 karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang dipilih secara acak. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert, dan analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik dilakukan untuk memastikan integritas data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja masing-masing memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara individu maupun kolektif. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menjaga disiplin yang ketat, menumbuhkan motivasi, dan meningkatkan kepuasan kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, memberikan wawasan yang berharga untuk strategi manajemen organisasi.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan,

Penelitian Kuantitatif

## Pendahuluan

Industri plastik Indonesia memiliki potensi pengembangan yang besar, dapat meningkatkan konsumsi dan penggunaan berbagai jenis produk plastik, termasuk kemasan, komponen otomatis dan elektronik. Perusahaan ini menjalankan aktivitasnya dengan dibantu kurang lebih 222 karyawan (Hariyono, V., 2017). Kinerja adalah hasil kerja dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata, ditampilkan sesuai perannya industri. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan syarat untuk pencapaian tujuan dalam industry Husain, Bachtiar, Arifudin (2018), menyatakan kinerja adalah bukti nyata dari segi kualitas dan kuantitas yang berasal dari proses manajemen organisasi menyeluruh yang didapatkan oleh pekerja. Hal ini untuk memastikan bahwa standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan mencerminkan baik buruknya hasil kerja seorang karyawan. Seorang karyawan diklasifikasikan berkinerja baik jika mereka melakukan pekerjaannya sesuai dengan kriteria kinerja yang ditentukan. Oleh karena itu, kinerja karyawan memainkan peran penting dalam produksi plastik industri (Wasiman, Selly., 2021).

Disiplin merupakan tindakan mendorong para karyawan untuk memenuhi tuntutan dan ketentuan yang ada. Dalam hal ini yang dimaksud disiplin meliputi disiplin dalam waktu kerja dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu

perusahaan. Tingginya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai kinerja yang optimal (Sedarmayanti, 2009). Bahwa disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Kinerja karyawan tentunya tidak terlepas dari motivasi kerja karyawan itu sendiri, motivasi kerja adalah suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang bisa menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku. Di mana perusahaan dituntut untuk terlibat mengenai bagaimana cara memotivasi karyawannya dengan tepat agar dapat menciptakan karyawan yang bersemangat dan inovatif, sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Faktor yang sama pentingnya mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah bagian dari proses motivasi. Kepuasan adalah pemberian nilai, perasaan serta perbuatan individu maupun karyawan terhadap pekerjaan atau yang terhubung dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, upah, hubungan antar rekan kerja, interaksi sosial di wilayah kerja, dll (Sugiyono, 2017).

Penjelasan diatas sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja memiliki efek bersama pada kinerja karyawan. Sekalipun motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2016). Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan membangun kedisiplinan, motivasi melalui kepuasan kerja. Usaha tersebut juga dapat diterapkan dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. ABC.

## Metode Penelitian

### Definisi Operasional

Disiplin Kerja adalah kewajiban karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan baik yang tertulis atau yang tidak tertulis yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi Kerja adalah serangkaian perilaku karyawan yang mempengaruhi seorang karyawan untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Kepuasan Kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan perasaan puas karyawan terhadap segala sesuatu yang dikerjakan. Kinerja Karyawan adalah Suatu hasil yang dapat di ukur dengan efektif dan efisien suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

### Indikator Variabel

Indikator variabel merupakan suatu bentuk penilaian baik dari tempat, orang, atau kegiatan yang memiliki variasi sehingga ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulan.

Tabel 1. Variabel, Indikator, dan Tingkat Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1	Disiplin Kerja (X1)	1. Kehadiran tepat waktu. 2. Menghormati aturan kerja. 3. Menjalankan prosedur kerja.	Interval
2	Motivasi kerja (X2)	1. Kebutuhan fisiologis. 2. Kebutuhan sosial. 3. Kebutuhan intensif	Interval
3	Kepuasan Kerja (X3)	1. Gaji. 2. Kesempatan promosi. 3. Rekan kerja.	Interval
4	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas. 3. Perilaku	Interval

### Populasi dan Sampel

1. Populasi : semua karyawan yang bekerja di PT. ABC.
2. Sampel : cara pengumpulan sampel menggunakan, simple random sampling atau pengambilaln acak dan menggunakan jumlah respodem 100 sampel.

### Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data: Jenis data yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Di mana hasil penelitian berupa angka dan dianalisis menggunakan statistic.
2. Sumber Data: diambil dari data primer melalui penyebaran kuesioner serta jurnal dan buku yang merupakan data sekunder.

### Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, hasil kuesioner menggunakan skala *Likert*. Skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsu seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sarjono, H. dan Julianita, W, 2011).

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas adalah jenis uji data yang memeriksa valid atai tidak validnya data yang digunakan. Pengujian dalam perhitungan validitas menggunakan korelasi momen Pearson. Artinya, menghubungkan total nilai faktor dengan nilai total dengan perbandingan nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) dengan 0,30 atau nilai kritis. Instumen penelitian bisa disebut valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan tidak valid apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (Urhandayani, A., 2022). Untuk mengukur reliabilitas bisa di ukur secara simultan dengan perbandingan cronbach's alpha atau arithmetic alpha dengan table alphavariabel bisa disebut reliabel apabila mendapatkan nilai Cronbach's alpha  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika nilai Cronbach's alpha  $< 0,60$ . 0,60 (Sugiyono, 2013).

## Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan software SPSS. Melalui pengujian, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan berikut ini:

1. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas: mengetahui tingkatan data normal yang digunakan, melalui *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.
  - b. Uji Multikolinearitas : untuk mengetahui, ada atau tidaknya multikolinearitas dalam regresi dengan ketentuan :
    1. Apabila angka *tolerance* diatas (>) 0,1.
    2. Apabila nilai VIF kurang dari (<) 10, tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dengan nilai *tolerance*.
  - c. Uji Heteroskedastisitas : untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat *Scatterplot*. Model regresi yang baik yaitu titik-titik pada *Scatterplot*, tidak terjadi heteroskedastisitas (Syafrina, N, 2017).
  - d. Uji Linearitas : untuk mengetahui tingkat distribusi data normal, menggunakan *Test for linearity*, jika nilai *linearity* lebih kecil yaitu 0,05
  - e. Uji Autokorelasi: dapat menggunakan uji Durbin-Watson.

### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen dan dependen (Sesilya Kemp, et al., 2017). Menggunakan metode analisis untuk mengaplikasikan analisis regresi linier berganda, dalam mengetahui hipotesis , melalui perbandingan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

## Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda melalui uji t, uji F dan koefisien korelasi berganda.

### 1. Uji t

Digunakan, untuk membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan nilai  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, variabel independen mempengaruhi variabel dependen, dan juga sebaliknya. Dengan ketentuan nilai signifikan lebih besar dari *alpha* 0,05 (Susanto, N., 2019).

### 2. Uji F (Simultan)

Hipotesis secara simultan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ .  $F_{hitung}$  jika  $F_{tabel}$ . Hipotesis dapat ditolak bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Oleh sebab itu, variabel independen secara bersamaan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen atau berlawanan (Yusuf et al., 2020).

## Hasil dan Pembahasan

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Karakteristik responden dapat diklasifikasikan dengan adanya disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan berdomisili sidoarjo.

### Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	(r-hitung)	r table	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,700	Valid
	X1.2	0,653	Valid
	X1.3	0,701	Valid
	X1.4	0,615	Valid
	X1.5	0,600	Valid
	X1.6	0,665	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,704	Valid
	X2.2	0,708	Valid
	X2.3	0,677	Valid
	X2.4	0,608	Valid
	X2.5	0,617	Valid
	X2.6	0,628	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,649	Valid
	X3.2	0,665	Valid
	X3.3	0,583	Valid
	X3.4	0,617	Valid
	X3.5	0,674	Valid
	X3.6	0,725	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,606	Valid
	Y.2	0,600	Valid
	Y.3	0,565	Valid
	Y.4	0,618	Valid
	Y.5	0,544	Valid
	Y.6	0,630	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS.22

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap item pada keempat variabel dalam penelitian ini sudah memiliki nilai r hitung > r tabel, dan kami menyimpulkan bahwa semua ukuran gaya angket, dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

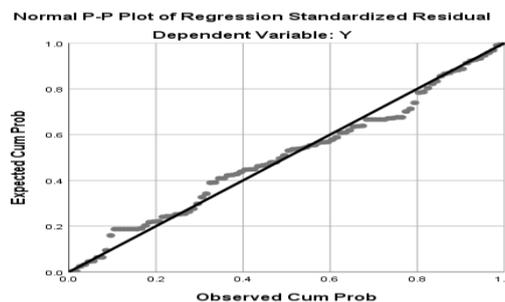
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja	0,734	0,60	Reliabel
MotivasKerja	0,737		Reliabel
Kepuasan Kerja	0,730		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,629		Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel karena menunjukkan nilai Cronbach alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari nilai kritis 0,60

### Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22

Menandakan bahwa titik sebaran jawaban responden mendekati diagonal berdasarkan gambaran normal probability plot. Data terdistribusi normal jika dilihat dari gambar normal p-lot.

### Uji Linieritas

Tabel 3. Uji Linieritas

Variabel	F	Sig. Linearity	Taraf Signifikan	Keterangan
X1 - Y	1,57	0,145	Sig. > 0,05	Linier
X2 - Y	0,493	0,858	Sig. > 0,05	Linier
X3 - Y	0,659	0,683	Sig. > 0,05	Linier

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa nilai signifikansi sudah berada diatas 0,05, maka bisa dikatakan masing-masing hubungan linier.

### Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

DW	Keterangan
-2 > 2,488 < 3	Bebas Autokorelasi

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar 2,488 yang berarti nilai DW berada diantara nilai -2 dan +3 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi

### Uji Multikorelasi

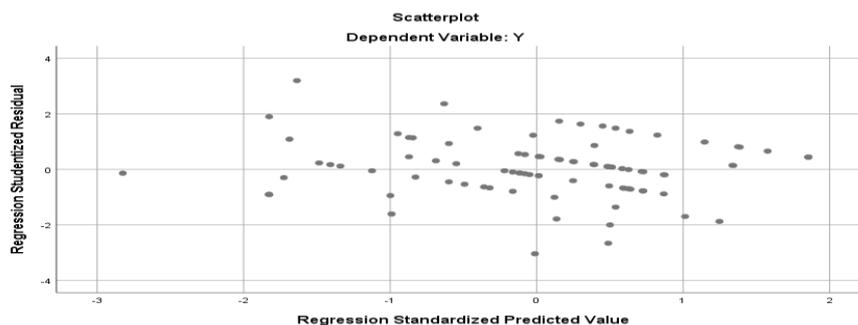
Tabel 5. Uji Multikorelasi

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1. Constant		
Disiplin Kerja	0,819	1,22
Motivasi Kerja	0,800	1,25
Kepuasan Kerja	0,762	1,313

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22

Masing-masing variabel independen dari tabel di atas memiliki toleransi sebesar 0,819, 0,800, dan 0,762 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya indikasi multikolinieritas pada data penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22

Dari gambar di atas bisa dilihat bahwa titik-titik jawaban responden sudah menyebartidak terbentuk pola, sehingga bisa dikatakan bahwa data tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,994	2,445		3,678	0
1 Disiplin Kerja (X1)	0,259	0,075	0,311	3,477	0,001
Motivasi Kerja (X2)	0,154	0,075	0,187	2,065	0,042
Kepuasan Kerja (X3)	0,266	0,083	0,296	3,198	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22

Model Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 8,994 + 0,259X_1 + 0,154X_2 + 0,266X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, arti dari setiap angka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Constan

Nilai konstanta dari (a) bernilai positif sebesar 8,994 yang menunjukkan bahwa tanpa pengaruh variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>), maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) tetap tidak berubah sebesar 8,994.

b. Disiplin Kerja

Koefisien antara disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dengan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai positif sebesar 0,259. Oleh karena itu, dapat diartikan variabel tersebut memiliki hubungan positif sehingga bisa dikatakan bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 25,9%.

c. Motivasi Kerja

Koefisien motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan kinerja (Y) bernilai positif yaitu 0,154. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa variabel-variabel itu mempunyai hubungan positif.

Dengan demikian bisa diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 15,4%.

d. Kepuasan Kerja

Terdapat koefisien positif sebesar 0,266 antara variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Oleh karena itu, bisa disimpulkan variabel itu mempunyai hubungan yang positif. Sehingga bisa dikatakan bahwa jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 26,6%.

**Uji Hipotesis Parsial (T)**

Uji ini digunakan Untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh independen atau parsial terhadap variabel dependen (Suparman et al., 2019). Hipotesis diuji, untuk perbandingan nilai hitung dan nilai ttabel. Apabila terhitung lebih besar dari t-tabel, menunjukkan adanya alasan kuat, untuk menerima hipotesis satu ( $H_1$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) (Rahmawati, R., 2021).

Tabel 7. Uji Hipotesis Parsial (T)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,994	2,445		3,678	0
1 Disiplin Kerja (X1)	0,259	0,075	0,311	3,477	0,001
Motivasi Kerja (X2)	0,154	0,075	0,187	2,065	0,042
Kepuasan Kerja (X3)	0,266	0,083	0,296	3,198	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22

**a) Pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Pada variabel disiplin kerja, nilai t hitung yang dihasilkan adalah 3,477, lebih besar dari t tabel 1,6608. Maka,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Paramarta, V., 2019).

**b) Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Pada variabel motivasi kerja, nilai t hitung sebesar 2,065. lebih besar dari ttabel 1,6608. Maka,  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya variabel motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

**c) Pengaruh kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Pada variabel kepuasan kerja t hitung sebesar 3,198, lebih besar dari ttabel 1,6608. Maka, H<sub>3</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Artinya variabel kepuasan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

**Uji F (Simultan)**

Tabel 8. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	121,356	3	40,452	18,999	,000 <sup>b</sup>
1	Residual	204,404	96	2,129		
	Total	325,76	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22

Pada table 8 diatas menunjukkan tingkat keakuratan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan dfl = k - (3 - 1 = 2) dan df2 = n- k -1 (100 - 3 - 1 = 96) maka F<sub>tabel</sub> sebesar 2,70. Sedangkan, pada table diatas diperoleh F<sub>hitung</sub> sebesar 18,999 dan nilai signifikan (0,000 < 0,05), dapat disimpulkan bahwa, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) (Triastuti, N., Fahmi, S., & Pratama, A., 2018).

**Uji koefisien Korelasi Berganda (R)**

Tabel 9. Uji koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 <sup>a</sup>	,373	,353	1,459

a. Predictors: (Constant) Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22

Dari tabel uji R pada tabel di atas didapatkan nilai R sebesar 0,610 yang mmeperlihatkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen kuat.

## **Pembahasan**

Hasil penelitian di atas menunjukkan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ABC. Dengan bantuan pengolahan data dengan software SPSS 22.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Terbukti pada hipotesis pertama, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC. Disiplin kerja dikatakan baik apabila karyawan menaati semua peraturan yang ada di dalam perusahaan. Hal tersebut dibuktikan bahwa pada disiplin kerja karyawan PT. ABC Sidoarjo dikatakan baik dalam menaati semua peraturan yang ada di dalam perusahaan. Karena semakin disiplin karyawan dalam berkerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hasil analisis deskriptif mengenai jawaban responden mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan bahwa disiplin kerja menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. ABC memiliki tingkat kedisiplinan, cukup baik dalam bekerja. Kinerja optimal dicapai melalui disiplin kerja yang tinggi dari karyawan kami. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Research Paramarta, V. (2019), yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dapat memberikan dampak positif yang besar terhadap kinerja karyawan dalam beberapa kasus. Studi lain oleh juga menunjukkan bahwa beberapa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dilihat dari hasil pengujian diketahui bahwa motivasi kerja yang fluktuatif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya di PT ABC motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan, motivasi kerja karyawan PT ABC diperlukan untuk memberikan motivasi kerja karyawan terhadap prestasinya. Karena motivasi berprestasi datang dari semangat kerja yang biasa dilakukan di PT ABC. , yaitu penghargaan dan gaji tambahan ketika seorang karyawan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh para peneliti Purba, D. candra, Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019) bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain, juga membuktikan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, variabel kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC. Dalam hal ini kepuasan kerja meliputi tanggung jawab seseorang bagaimana cara terbaik yang mereka lakukan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan atasan kepada mereka. Didalam kepuasan kerja sangat berdampak pada kinerja karyawan. Semakin baik kepuasan kerja

yang dirasakan karyawan maka akan semakin baik pula manajemen perusahaan dalam memberikan hak – hak yang seharusnya dimiliki karyawan. Penelitian lain juga membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis data di atas, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terbukti secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya. Hasil analisis deskriptif mengenai jawaban responden mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan bahwa karyawan mampu mentaati peraturan perusahaan sehingga terciptalah disiplin kerja. Deskripsi pernyataan tentang kinerja menunjukkan bahwa karyawan secara mayoritas dalam pekerjaan sehari-hari dilakukan dengan penuh motivasi dan semangat yang tinggi disertai kemampuan yang dimiliki. Selain itu, karyawan juga memiliki kepuasan kerja tersendiri dengan adanya gaji yang sesuai dan pengembangan kesempatan karir yang sama bagi semua karyawan. Dari uraian di atas, kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Karyawan PT. ABC Sidoarjo akan selalu bekerja dengan disiplin, motivasi dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi guna mencapai kinerja terbaik dan tentunya tujuan perusahaan (Urhandayani, A., 2022).

### **Simpulan**

Berdasarkan pada hasil pembahasan yang dilakukan peneliti, yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT ABC. Berikut ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara keseluruhan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara keseluruhan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara keseluruhan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, motivasi kerja serta kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Daftar Pustaka**

- Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Batik Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 4(1), Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.
- Hariyono, V. (2017). Strategi Pengembangan Bisnis PT. ABC. *Agora - Online Graduate*

- Humanities Journal, 5(1).
- Husain, Bachtiar, & Arifudin. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon TBK Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), Fakultas Ekonomi, Universitas Pemulang.
- Kemp, S., dkk. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tegnical Cabang Jayapura Ananta. *Jurnal AGORA*, 5(3), Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.
- Lahat, M. A., & Marthanti, A. S. (2021). The Effect of Work Engagement and Work Stress on Job Satisfaction and Their Impact on Turnover Intention of Gojek Partners in Jakarta. *IJOMAS International Journal of Social and Management Studies*, 2, Desember 2021. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i6.79>.
- Paramarta, V. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 276. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.1070>.
- Paramarta, V. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 276. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10709>.
- Pratiwi, N. W. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung. *Jurnal Sistem Eko dan Bisnis*, 8(4), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Priyana, I., Permanawati, V., & Saberina, S. (2022). Turnover Intention yang Dipengaruhi oleh Job Insecurity dan Job Motivation. *EQIEN - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 52–56. <https://doi.org/10.34308/eqien.v9i1.307>.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Rahmawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. (1st ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, M.Pd, APU. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*.
- Suparman, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 9 Koperasi di Muara Teweh. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 8(1), Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal AGORA*, 7(2), Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal System Eko dan Bisnis*, 8(4), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Triastuti, N., Fahmi, S., & Pratama, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tryunda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 07, 50–57. <https://ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/triastuti>.
- Urhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.6>.
- Wasiman, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Transcal Suntech Internasional. *Jurnal Internasional, Sinergi*, 6(2), 53–67, Fakultas Ekonomi, Universitas Putera Batam.
- Yusuf, dkk. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Indonesia Kantor Wilayah Jawa Barat Kota Bandung. *Jurnal Prosiding Manajemen*, 6(1), Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Islam Bandung.