

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. INTAN USTRIX GRESIK)**

Mohammad Ferdy Maulana¹ & Rusdi Hidayat Nugroho²
Ferdymaulana543@gmail.com

Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UPN “Veteran” Jawa Timur

ABSTRAK

Dalam mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan oleh manager adalah meningkatkan daya dorong dan memberikan aturan-aturan kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. Sementara itu pihak manager juga harus memperhatikan keinginan karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal bagi perusahaan. Daya pendorong tersebut yaitu berupa motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini kurangnya disiplin kerja dan kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan Ustrix Gresik.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 107 karyawan dan sampel yang berjumlah 51 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Data dikumpulkan dengan kuisioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Berdasarkan analisis data maka dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan ustrix di Gresik.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya baik yang bergerak dalam bidang industry maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun keberhasilan berbagai aktivitas tidak tergantung oleh teknologi dan dana yang tersedia namun juga tergantung pada sumber daya yang tersedia.

Salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah kinerja

karyawan, kinerja karyawan mengacu pada hasil yang diperoleh perusahaan atau organisasi. baik apabila termotivasi.

Ada faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu adanya pemberian motivasi, motivasi dianggap hal penting karena orang-orang akan mau melakukan pekerjaan dengan Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap terhadap aturan perusahaan. manajemen dan karyawan.

Dalam perkembangan disiplin ada kaitanya dengan motivasi, tindakan pendisiplinan harus tegas dalam pelaksanaannya, meskipun perusahaan ingin agar keinginan karyawan dapat sejalan dengan tujuan perusahaan bukan berarti manajemen harus bisa menuruti kehendak karyawan, maka dari hal itu akan amat diperlukan adanya peraturan yang telah disepakati oleh kedua pihak yaitu adalah kepuasan kerja

karyawan. Dengan adanya tiga faktor tersebut yaitu motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja diharapkan bisa meningkatkan Kinerja karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas maka dilakukannya penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Intan Ustrix Gresik pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan Ustrix Gresik

Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Schuler, et al. (dalam Sutrisno 2017,) Msdm merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk menegaskan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efisien dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

2. Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan Hasibuan (dalam edy sutrisno

3. Disiplin Kerja

Singomedimedjo (dalam Edy Sutrisno 2017) beranggapan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat dalam pencapaian tujuan perusahaan.

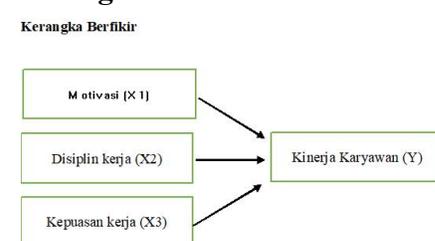
4. Kepuasan kerja

Handoko, 2001 (Mila Badriyah, 2015;228) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan seseorang terhadap pekerjaannya.

5. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada periode-periode tertentu.

Kerangka Berfikir



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk angka.

Variabel Penelitian dan Definisi operasional

Robbins 1996 (Toman tambunan, 2015:195) berpendapat bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi atau perusahaan yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Indikator variabel ini adalah

- a. Perasaan diberlakukan adil
- b. Menerima tanggung jawab
- c. Kondisi kerja
- d. Rekan kerja

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan (Setiyawan dan Waridin, 2006:189)

Menurut Hasibuan Variabel disiplin kerja mempunyai indikator sebagai berikut :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan Pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi hukuman
- g. ketegasan

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya Handoko 2001 dalam Mila Badriyah (2015:228).

Yuwono, 2005(Mila Badriyah, 2015:241) mengungkapkan yang menjadi indikator meliputi :

- a. Upah, jumlah dan rasa keadilannya.
- b. Benefir, asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain.
- c.Co-workers, rekan kerja yang menyengkan dan kompeten.
- d.Operating prosedures, kebijakan, prosedur, dan aturan.
- e. Nature of work, tugas itu dapat dinikmati atau tidak.
- f. Communication, berbagai informasi di dalam organisasi, baik verbal maupun nonverbal.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas pada periode tertentu Colquit dalam Kasmir (2016:182).

Supriyadi (2015:313), menyatakan bahwa indicator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu antara lain sebagai berikut:

- a) Kualitas
- b) Ketepatan waktu
- c) Kreativitas

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 107 karyawan. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel berjumlah 51 karyawan PT. Intan Ustrix.

Teknik penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan probability sampling, Dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*,

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. kuisisioner
2. Observasi
3. Studi pustaka

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig	R tabel Kesimpulan	Kesimpulan
Motivasi (X1)	X1.1	0,797	0,002	0,2759	Valid
	X1.2	0,795	0,002	0,2759	Valid
	X1.3	0,718	0,002	0,2759	Valid
	X1.4	0,864	0,002	0,2759	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,469	0,002	0,2759	Valid
	X2.2	0,684	0,002	0,2759	Valid
	X2.3	0,426	0,002	0,2759	Valid
	X2.4	0,735	0,002	0,2759	Valid
	X2.5	0,619	0,002	0,2759	Valid
	X2.6	0,532	0,002	0,2759	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X2.7	0,575	0,002	0,2759	Valid
	X3.1	0,592	0,000	0,2759	Valid
	X3.2	0,700	0,000	0,2759	Valid
	X3.3	0,697	0,000	0,2759	Valid
	X3.4	0,712	0,000	0,2759	Valid
	X3.5	0,549	0,000	0,2759	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.6	0,576	0,000	0,2759	Valid
	Y.1	0,571	0,000	0,2759	Valid
	Y.2	0,812	0,000	0,2759	Valid
	Y.3	0,843	0,000	0,2759	Valid

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa menunjukkan valid karena karena nilai korelasi r lebih besar dari r tabel sehingga dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Dari Hasil dari tabel tersebut didapatkan kesimpulan bahwa nilai alpha (r_{hitung}) pada semua variabel penelitian lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur berupa kuesioner tersebut sudah reliabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,780	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,681	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,705	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,658	0,6	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Variabel	Toleransi	VIF
X1	0,428	2,335
X2	0,363	2,757
X3	0,421	2,373

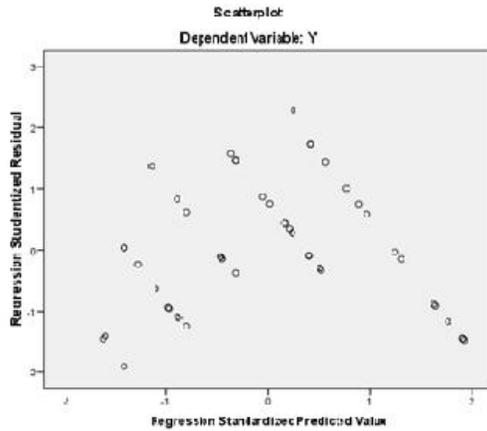
Dalam perhitungan Multikolinieritas dengan nilai VIF, dapat diketahui bahwa untuk semua variabel mempunyai nilai VIF dibawah angka 10. Sehingga hasil uji menunjukkan tidak adanya multikolinieritas.

2. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,907 ^a	,822	,810	,54497	2,163

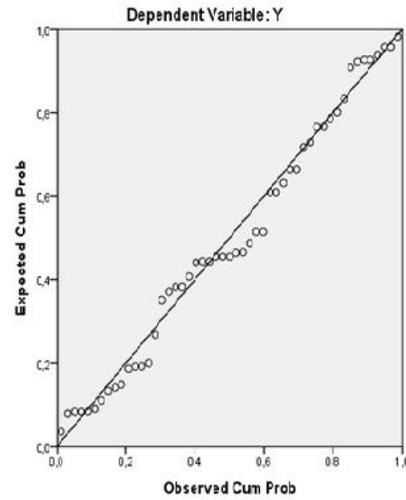
Rumus $du < dW < 4 - du$ (1,6754) Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Durbin Watson adalah 2,163, sedangkan dari tabel dw jumlah data (n) = 51, k = 3, diperoleh dari nilai $dl = 1,4273$ dan nilai $du = 1,6754$, karena $du (1,67) < dw (2,163) < 4-du (2,3)$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Autokorelasi.

Uji Heterokedastitas



Berdasarkan output scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heterokedastitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar tersebut terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,52837129
	Absolute Differences	
Most Extreme	Positive	,093
Differences	Negative	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		,665
Asymp. Sig. (2-tailed)		,769

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji kolmogrov smirnov menunjukkan bahwa nilai residual mengikuti sebaran karena Asymp sig (2-tailed) $0,769 > 0,05$.

Regresi Linear berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-1,156	1,079		-1,071	,290		
	X1	,230	,072	,302	3,213	,002	,428	2,33
	X2	,147	,046	,328	3,211	,002	,363	2,75
	X3	,247	,062	,378	3,983	,000	,421	2,37

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$= -1,156 + 0,230 + 0,147 + 0,247$$

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,907 ^a	,822	,810	,54497	2,163

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y). besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,907 nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan Kepuasan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan memiliki hubungan erat atau kuat yaitu dengan persentase sebesar 90,7 %. Nilai koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan spss diperoleh nilai (R²) = 0,822 yang berarti bahwa sebesar 82,2 % kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 17,8 % dipengaruhi oleh variabel oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

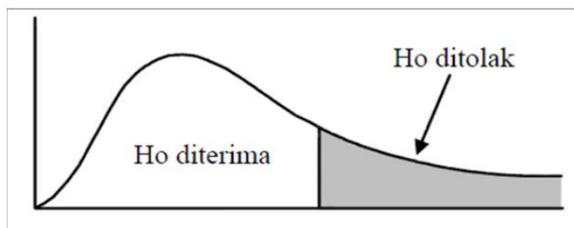
Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	64.394	3	21.465	72,273	.000 ^b
Residual	13.959	47	.297		
Total	78.353	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2



F_{tabel} = 2,80
72,273

F_{hitung} =

1. Merumuskan Hipotesis

H₀ : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), Kepuasan kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja

karyawan(Y) karyawan(Y) pada PT. Intan Ustrix Gresik.

2. Menentukan taraf signifikan

F_{tabel} = DF : (n-k-1)

= 3 : (51-3-1)

= 3 : 47

Sehingga diketahui F_{tabel} = 2,80

3. Hasil perhitungan bahwa F_{hitung} = 72,273

4. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

a) apabila F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀

ditolak dan H₁ diterima (berpengaruh)

b) apabila F_{hitung} ≤ F_{tabel} maka H₀

diterima dan H₁ ditolak

(tidak berpengaruh)

Karena F_{hitung} = 72,273 > F_{tabel} = 2,80

yaitu 72,273 > 2,80 maka H₀ ditolak

pada tingkat signifikan 5% sehingga dapat

diambil kesimpulan bahwa semua variabel

Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2) dan

Kepuasan kerja (X3) berpengaruh

signifikan terhadap variabel terikat

kinerja karyawan (Y) pada PT. Intan Ustrix

Gresik

Uji t

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.156	1.079		1.071	.290		
X1	.230	.072	.302	3.213	.002	.428	2.335
X2	.147	.046	.328	3.211	.002	.363	2.757
X3	.247	.062	.378	3.983	.000	.421	2.373

a. Dependent Variable: Y

1. Uji Parsial antara Variabel Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Untuk menguji hipotesis

digunakan uji t yang menunjukkan

pengaruh secara parsial variabel Motivasi

(X1) terhadap variabel kinerja

karyawan (Y) Hipotesis :

a) H₀ : B₁ = 0, artinya tidak ada pengaruh

secara parsial Motivasi (X1)

terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_0 : B_1 \neq 0$ ada pengaruh secara parsial Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

b) Menentukan taraf level of significant

$\alpha =$ sebesar 5% dan $0,05/2 = 0,025$

Tabel = DF = (n-k-1)

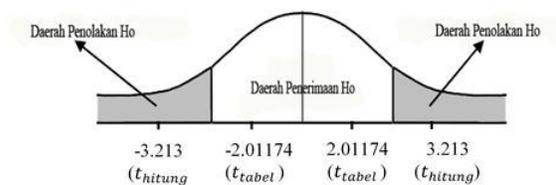
= (51-3-1)

= 47 sehingga diketahui

bahwa Ttabel

= 2.01174

c) Hasil perhitungan menunjukkan T hitung sebesar 3,21



2. Uji Parsial antara Variabel Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Hipotesis :

a) $H_0 : B_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara parsial Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_0 : B_2 \neq 0$ ada pengaruh secara parsial

Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

b) Menentukan taraf level of significant

$\alpha =$ sebesar 5% dan $0,05/2 = 0,025$

Tabel = DF = (n-k-1)

= (51-3-1) = 47 sehingga

diketahui bahwa Ttabel = 2.01174

c) Hasil perhitungan menunjukkan T hitung sebesar 3,211

d). Kesimpulan :

Berdasarkan perhitungan diperoleh t hitung sebesar 3,213 lebih besar dari t tabel sebesar 2.01174 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5%.

Sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji Parsial antara Variabel Kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Kepuasan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Hipotesis :

a) $H_0 : B_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara parsial Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_0 : B_3 \neq 0$ ada pengaruh secara

parsial Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

b) Menentukan taraf level of significant

$\alpha =$ sebesar 5% dan $0,05/2 = 0,025$

Tabel = DF = (n-k-1)

= (51-3-1)

= 47 sehingga diketahui bahwa Ttabel

= 2.01174

c) Hasil perhitungan menunjukkan T hitung sebesar 3,983

d) Kesimpulan :

Berdasarkan perhitungan diperoleh t hitung sebesar 3,983 lebih besar dari t tabel sebesar 2.01174 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Kepuasan kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Secara Simultan Motivasi, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Intan Ustrix.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh secara simultan antara variabel Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan

uji F menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Intan Ustrix Gresik.

Dalam hal ini pihak manajemen PT. Intan ustrix dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan unsur-unsur seperti Motivasi para karyawannya, Disiplin kerja, dan kepuasan kerja yang dialami oleh para karyawan sehingga karyawan bisa bekerja dengan semaksimal mungkin guna bisa tercapainya tujuan perusahaan.

Pengaruh Secara Parsial

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Intan Ustrix Gresik.

Hasil pengujian Hipotesis pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni, ISSN 2621-2374 tahun 2019, dengan judul Pengaruh Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk Hal ini sesuai dengan teori dari Hasibuan (dalam edy sutrisno 2016:110) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi bisa berasal dari diri sendiri maupun dari ruang lingkup perusahaan.

Dari diri sendiri berkaitan dengan adanya kenaikan jabatan maupun menghasilkan barang produksi sesuai target yang diinginkan maupun melebihi target produksi, dan dari lingkup perusahaan berupa rekan kerja, fasilitas, maupun bentuk penghargaan yang lain.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Intan Ustrix Gresik.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan melihat nilai t hitung lebih besar dari t tabel.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ivonne A.S. Sajangbati, (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bitung (ISSN 2303-1174) Vol.1

No.4. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel. berdasarkan hal tersebut, maka hasil dari uji hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero).

Hal ini didukung dengan pendapat Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:215), menyatakan bahwa Disiplin Kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam hal ini faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja Disiplin kerja karyawan meliputi, tujuan dan kemampuan karyawan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan. Dengan kata lain jika faktor-faktor tersebut didapatkan atau diperoleh karyawan maka besar harapan kedisiplinan akan tercapai.

3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Intan Ustrix Gresik.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan melihat nilai t hitung lebih besar dari t tabel.

Penelitian ini didukung oleh dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ivonne A.S. Sajangbati, (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bitung (ISSN 2303-1174) Vol.1No.4. yang memiliki T hitung sebesar lebih besar dari T tabel artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero).

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Sutrisno (2010) yang dikutip oleh Arip Yusuf Hamali (2018:202) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hal ini diartikan bahwa kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap hal-hal tertentu seperti kepuasan atas gaji yang diberikan, fasilitas yang ada dalam perusahaan, rekan kerja, kebijakan, jobdisk, dan komunikasi yang terjalin, baik verbal

maupun non verbal dapat memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang meliputi kepuasan seperti merasa puas atas gaji yang diberikan sesuai dengan standart yang berlaku (UMR) , fasilitas yang lengkap, rekan kerja yang kompeten, kebijakan atau prosedur yang tidak memberatkan para karyawan, jobdesk yang diterima apakah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, dan Komunikasi yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan bawahan. Oleh karena itu apabila perusahaan menginginkan peningkatan kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan yang sudah ditentukan maka perlu adanya keseimbangan antara tuntutan perusahaan dengan pemenuhan hak yang diminta karyawan sehingga karyawan akan merasa puas dengan perusahaan yang berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Kesimpulan & Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang di uraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel bebas Motivasi (X1) ,Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan Ustrix Gresik teruji kebenarannya. Hal ini didukung oleh adanya bukti bahwa F hitung lebih besar daripada F table.
2. Motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan Ustrix Gresik.
3. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan Ustrix Gresik.
4. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan Ustrix Gresik
5. Dari hasil pengujian secara parsial tersebut juga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja

namun yang pengaruh paling besar yaitu berasal dari Variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu sebesar 0,680 atau 68% , dan yang mempunyai pengaruh terkecil yaitu variabel Motivasi (X1) yaitu sebesar 0,633 atau 63%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikembangkan adalah sebagai berikut :

1. untuk meningkatkan Kinerja karyawan sebaiknya pimpinan lebih sering melakukan evaluasi kepada seluruh karyawannya agar bisa memahami apa yang mestinya dilakukan guna menciptakan kepuasan Kinerja karyawannya.
- 2 Pihak manajemen PT. Intan Ustrix hendaknya memperbaiki Motivasi kerja para karyawan agar dapat bekerja dengan sebaik mungkin guna dapat mewujudkan tujuan yang telah di inginkan perusahaan.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel bebas yang lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tri Basuki Nano Pranoto 2016 **Analisis Regresi** Jakarta : RajawaliPer s
- Badriyah, Milah 2015 **Manajemen Sumber Daya Manusia** Bandung
- Fahmi Irham 2015 **Perilaku Organisasi** Bandung
- Hamali, Arif Yusuf 2018 **Pemahaman Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta:
- Fauzi Akhmad 2020 **Manajemen Kinerja** Surabaya

Ivonne A. Sajangbati, (2015) **Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung**

Ghozali Imam 2016 **Aplikasi analisis Multivarite dengan SPSS**, Semarang

Hasibuan, SP 2014 **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta CAPS (Center for Academic Publishing Service)

Amirullah. 2016. **Metode Penelitian Bisnis**. Malang: Media Nusa Creative.

Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni. (2019), **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”** Fakultas Ekonomi Universitas Kediri

Kasmir 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia** Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Siagian P 2015 **Manajemen Sumber Daya Manusia** Jakarta

Sugiyono. 2018. **Metode Penelitian Kuantitatif**. Bandung: Alfabeta

Sujarweni, V. Wiratna. 2019. **Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi**. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.

Suparyadi 2015 **Manajemen Sumber Daya Manusia** Yogyakarta : CV. Andi Offset.

Suryani dan Hendrayadi 2015 **Metode Riset Kuantitatif** Jakarta : prenadamedia group

Sutrisno, Edy. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Kencana.

Wibowo 2015 **Manajemen Kinerja** Jakarta : PT Rajagrafindo Persada