

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MESTIKA SAKTI

Jimmy^[1], Triana Melinda Sinaga^[2]

STMB MULTI SMART

Jalan Pajak Rambe Martubung, Kec.Medan Labuhan, Medan, Sumatera Utara 20252

Email : jimmybro0001@gmail.com^[1], trianamelinda.tm@gmail.com^[2]

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Sakti. Penelitian ini dilakukan pada PT. Mestika Sakti. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Sakti. Nilai *R Square* sebesar 89,6% menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mestika Sakti sedangkan sisanya 10,4% merupakan pengaruh variabel bebas lain yang tidak dijelaskan atau tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini seperti variabel budaya organisasi, loyalitas kerja karyawan atau gaya kepemimpinan.

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

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, memberikan motivasi, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan atau keamanan. Kondisi tersebut mutlak diperlukan jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan lebih loyal dalam mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan perusahaan dengan sendirinya hal ini akan menambah semangat kerja sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019 : 114). Dapat dikatakan pula bahwa kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan dapat dikatakan berprestasi kerja baik di mana mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran atau standart kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau dapat melebihi standart yang telah ditentukan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kepuasan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu. (Sutrisno, 2019 : 182). Kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan di mata masyarakat luas. Usaha untuk bisa terus meningkatkan *performa*-nya adalah dengan memberikan motivasi kerja bagi karyawannya (Hasibuan, 2018 : 49). Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja karyawannya baik. Untuk itu, perusahaan berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja dan kebijakan perusahaan. 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 motivasi kerja secara maksimal (Robbins, 2018 : 125). Atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi karyawannya karena jika diberikan dorongan baik secara moral maupun materi berupa tunjangan diharapkan dapat memacu dirinya untuk lebih meningkatkan hasil kerjanya. Bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dapat diberikan diantaranya adalah memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang untuk karyawan yang berprestasi serta penghargaan atas kinerjanya yang baik. Penentuan bentuk motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Memiliki disiplin kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan ataupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya,

perusahaan menetapkan hukuman bagi karyawannya (Cottinger, 2018 : 119). Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela (Wiratama, 2017 : 120). Apabila keinginan seorang karyawan terpenuhi akan timbul suatu kepuasan kerja dalam dirinya. Perasaan puas inilah yang merupakan pendorong semangat kerja bagi setiap karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk dipertimbangkan dalam memacu kinerja karyawan, mengingat masa persaingan yang semakin ketat saat ini. Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Tujuan akan tercapai jika sumber daya manusianya mampu memberikan loyalitas yang baik yang timbul dari kepuasan karyawan dalam bekerja, baik secara individu maupun secara kelompok. Wijaya (2018) melalui penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dengan beberapa cara berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri dan hubungan kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya begitu sebaliknya (Siagian, 2017 : 86). PT. Mestika Sakti adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor farmasi yang dipercayakan untuk mendistribusikan produk-produknya ke beberapa apotek khususnya di Kota Medan. Perusahaan ini selalu menganggap karyawannya sebagai mitranya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Permasalahan yang masih muncul dalam perusahaan ini adalah kurangnya motivasi kerja karyawan saat bekerja, banyaknya karyawan yang sering datang terlambat ke kantor, tingkat kepuasan karyawan yang belum maksimal dan disiplin karyawan yang masih rendah. Walaupun perusahaan telah berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai macam program seperti perbaikan insentif, menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Namun, tingkat motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini masih relatif kecil yang berdampak menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Adanya keluhan dari karyawan mengenai ketidakpuasan kerja mereka pada perusahaan. Berikut ini adalah Tabel ketidakpuasan kerja karyawan yang menyatakan kekecewaan mereka terhadap perusahaan sebagai berikut :

Tabel 1
Data Keluhan Ketidakpuasan Karyawan pada PT. Mestika Sakti Januari s/d Agustus 2021

Bulan	Jumlah Keluhan Ketidakpuasan	Masalah
Januari	5	Ada beberapa karyawan yang mengeluh karena gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan gaji yang telah disepakati antara pimpinan dan karyawan.
Februari	7	Rata-rata karyawan mengeluh pekerjaan yang diemban tidak sesuai dengan <i>job desk</i> pekerjaannya sehingga karyawan tidak adanya kepuasan di dalam bekerja.
Maret	9	Kurangnya motivasi karyawan pada saat bekerja sehingga penilaian bekerja tidak dilakukan secara <i>continue</i> .
April	6	Ada beberapa karyawan yang berprestasi tidak ada dilakukan promosi jabatan pada karirnya sehingga menurun kinerja kerjanya.
Mei	8	Rekan kerja di dalam satu tim tidak menunjukkan bahwa adanya kekompakan sehingga terjadinya <i>miss</i> komunikasi antar rekan kerja.
Juni	4	Kurangnya motivasi karyawan pada saat bekerja sehingga penilaian bekerja tidak dilakukan secara <i>continue</i> .
Juli	3	Ada beberapa karyawan yang mengeluh karena gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan gaji yang telah disepakati antara pimpinan dan karyawan.
Agustus	2	Ada beberapa karyawan yang berprestasi tidak ada dilakukan promosi jabatan pada karirnya sehingga menurun kinerja kerjanya.

Sumber : PT. Mestika Sakti, 2022

Tabel 1 di atas memperlihatkan bahwa karyawan kurang puas terhadap gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan gaji yang telah disepakati antara pimpinan dan karyawan, tidak ada penilaian bekerja dilakukan secara *continue*, pekerjaan yang diemban tidak sesuai dengan *job desk* pekerjaannya dan rekan kerja di dalam satu tim tidak menunjukkan bahwa adanya kekompakan. Dari fenomena yang terjadi di dalam perusahaan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Mestika Sakti. Perusahaan ini perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui memberikan motivasi kerja yang bermutu bagi karyawan, meningkatkan disiplin kerja dan memberikan kepuasan kerja sehingga tugas dan fungsi dari masing-masing karyawan tersebut dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan tersebut. Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Sakti

2. LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Hasibuan (2018 : 163) motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja karyawan meningkat. Mangkunegara (2019 : 152) motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja secara maksimal. Flippo (2017 : 122) motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para karyawan serta tujuan organisasi sekaligus tercapai. Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja karyawan akan men-*supply* energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya. Pada penelitian Fransiskus dan Djoko (2013) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja pada perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan melalui penelitian pendahulu, diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H₁: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Indikator Motivasi Kerja

Wibowo (2019 : 185) ada beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan individual.
2. Pengetahuan tentang pekerjaan.
3. Hubungan antar manusia.
4. Kemampuan atau kompetensi.

Disiplin Kerja

Latainer (2017 : 49) disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan atau nilai-nilai tinggi dari pekerjaan serta perilaku. Davis (2019 : 136) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada karyawan, memberikan pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan sikap serta perilaku karyawan sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerja sama atau kinerja yang lebih baik. Nitisemito (2018 : 65) disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, kepatuhan dan ketaatan atas semua peraturan dan norma-norma yang ada dalam organisasi. Jika ada peraturan atau norma yang dilanggar oleh karyawan maka akan dikenakan sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Pada penelitian Nova (2017) menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan saat bekerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan melalui penelitian pendahulu, diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H₂: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2019 : 199) indikator disiplin kerja ada empat sebagai berikut :

1. Taat terhadap peraturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di dalam perusahaan.

Kepuasan Kerja

Rivai (2018 : 152) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam bekerja. Wibowo (2019 : 161) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan bahwa perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Jewell (2017 : 22) kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan generalisasi sikap terhadap pekerjaannya yang bermacam-macam. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut cara karyawan memandang pekerjaannya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi, kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Pada penelitian Iwan (2018) menyatakan bahwa semakin maksimal kepuasan kerja yang diperoleh karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan

hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan melalui penelitian pendahulu, diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H₃: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2018 : 206) ada lima indikator kepuasan kerja antara lain :

1. Kesetiaan.
2. Kemampuan.
3. Kejujuran.
4. Kreativitas.

Kinerja Karyawan

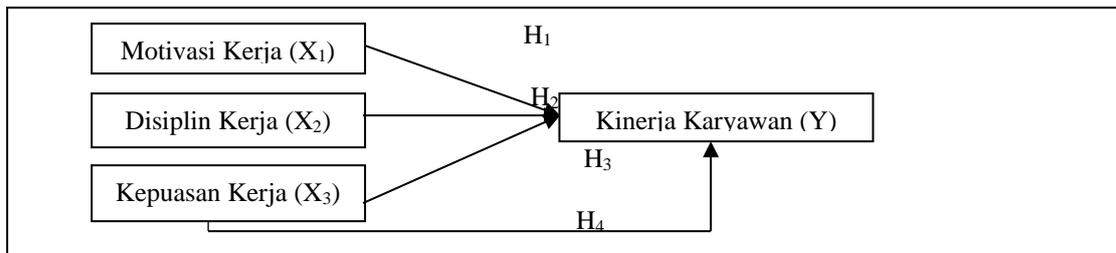
Mangkunegara (2019 : 171) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Moehariono (2019 : 148) kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Basri (2016 : 111) kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah menunjukkan bahwa pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Indikator Kinerja Karyawan

Yusuf (2018 : 140) ada empat indikator kinerja karyawan antara lain :

1. Kualitas kerja.
2. Kecepatan.
3. Prakarsa.
4. Kemampuan.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasibuan (2018 :163), Davis (2019 : 136), Jewell (2017 : 22) dan Mangkunegara (2019 : 171)

3. METODOLOGI PENELITIAN

Tipe/ Jenis Penelitian

Metode penelitian yang akan dilakukan ialah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017 : 84) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara random. Jenis data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden melalui penyebaran kuisioner. Data sekunder adalah data yang telah disediakan oleh perusahaan yaitu gambaran umum perusahaan, struktur organisasi atau buku yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang diteliti yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik simpulannya (Sugiyono, 2017 : 92). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan pada PT. Mestika Sakti yang berjumlah 208 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :
n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi

Maka jumlah sampel adalah :

$$n = \frac{208}{1 + 208 (0,1)^2}$$

$$= 67,5 \text{ dibulatkan menjadi } 68 \text{ orang}$$

Hasil perhitungan sampel setelah hasil pembulatan diperoleh sampel sebanyak 68 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan *instrument* pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk megumpulkan data. Adapun prosedur pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Penelitian Pendahuluan

Peneliti pendahuluan dilakukan dengan mewawancarai manajer seputar motivasi kerja, disiplin kerja dan bentuk kepuasan yang diberikan pada karyawan.

b. Studi Lapangan

1. Wawancara

Mengumpulkan data atau bahan keterangan dilakukan wawancara dengan manajer terkait fenomena motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Kuisioner

Tahap ini dilakukan penyebaran angket dengan daftar pernyataan yang mendukung penelitian yang diberikan kepada para karyawan terkait variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan .

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2017 : 98) dan dalam perhitungan analisis data menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) 20.0 for windows.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Angket yang diberikan kepada responden adalah merupakan *instrument* penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu, *instrument* angket tersebut harus dapat digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel maka sebelum *instrument* angket tersebut diberikan pada responden maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya (Sugiyono, 2017 : 105). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu angket. Hasil penelitian yang *valid* dengan kriteria jika nilai validitas setiap pernyataan lebih besar dari 0,30 maka butir pernyataan dianggap sudah *valid*. Sebaliknya, kalau korelasi antara butir dan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak *valid*. Validitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang akan diukur. Wibowo (2018 : 64) reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan bahwa sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji kehandalan atau kepercayaan pengungkapan data. Pengukuran yang mampu memberi hasil yang dipercaya (reliabel). Suatu dikatakan reliabel jika nilai dari koefisien *Cronchbach's Alpha* > 0,60 sedangkan jika sebaliknya, maka data tersebut dikatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi :

Uji Normalitas

Ghozali (2018 : 160) model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian kita berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan alat bantu SPSS yaitu dengan mengamati grafik *Normal Probability Plot* dan uji statistic Non-Parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Regresi dikatakan memiliki distribusi normal jika dalam grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar disekitar garis lurus diagonal dan mengikuti garis normalitas serta berada di sekitar dan sepanjang garis 45o. Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* data dikatakan residual berdistribusi normal jika signifikansinya > 0,05 ($\alpha=5\%$).

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018 : 165) uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Jika terjadi korelasi antar variabel independen maka hal ini berarti terdapat multikolinieritas dan persamaan regresi ganda yang akan terbentuk tidak dapat digunakan untuk peramalan. Oleh karena itu, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independennya. Ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013, p. 139) uji heteroskedastisitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah residual dan sumbu X adalah X yang telah diprediksi. Apabila terdapat pola tertentu secara teratur pada grafik *scatterplot* maka terdapat indikasi bahwa terdapat heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Sugiyono (2017 : 117) dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu. Analisis regresi berganda dapat dilakukan apabila terdapat minimal 2 variabel independen.

Uji Hipotesis

Uji-t

Ghozali (2018 : 172) uji statisti- t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Uji F

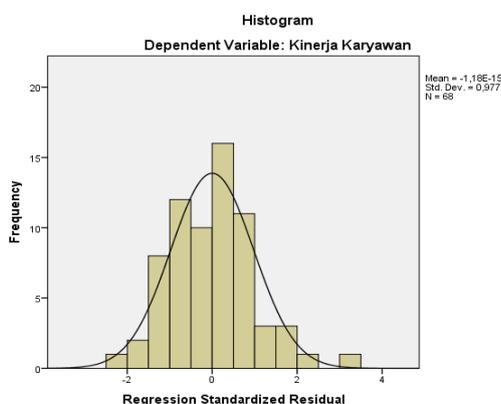
Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018 : 175). Apabila nilai F hitung > F tabel dan probabilitas signifikansi < 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai *adjusted* R² yang semakin besar (mendekati 1) menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika *adjusted* R² semakin kecil (mendekati 0) maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).

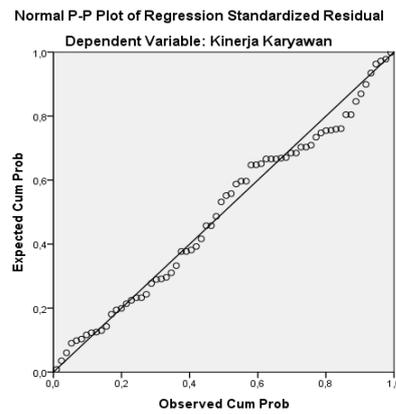
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas Data
Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

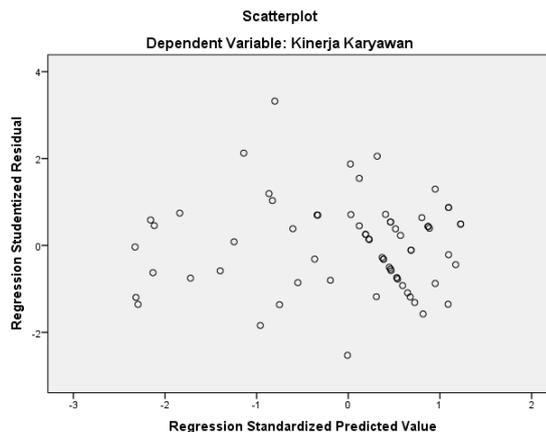
Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut di mana tidak menceng ke kiri atau ke kanan.



Gambar 2 Grafik P-Plot Normalitas
Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa penyebaran data berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti garis arah diagonal maka nilai residual terstandarisasi. Dengan demikian, model regresi hipotesis tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3 Grafik Uji Heterokedastisitas
Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Gambar 3 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi hipotesis ini terbebas dari asumsi heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Motivasi Kerja	,222	4,510
Disiplin Kerja	,191	5,248
Kepuasan Kerja	,293	3,410

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji multikolinearitas ini sebagai berikut :

1. Nilai VIF dari variabel motivasi kerja (X_1) sebesar $4,510 < 10$ dan nilai *Tolerance* sebesar $0,222 > 0,1$.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) sebesar $5,248 < 10$ dan nilai *Tolerance* sebesar $0,191 > 0,1$.
3. Variabel komunikasi (X_3) sebesar $3,410 < 10$ dan nilai *Tolerance* sebesar $0,293 > 0,1$.

Maka tidak ditemukan masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

Tabel 3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,91444574
	Absolute	,087
Most Extreme Differences	Positive	,087
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,717
Asymp. Sig. (2-tailed)		,684

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari Tabel 3 di atas diperoleh sig. K-S > 0,05 (nilai α) yaitu 0,684 > 0,05. Dengan demikian, terima H_0 artinya residual terdistribusi dengan normal.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standard
		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	,671	,649	
Kerja	Motivasi	,391	,076	,442
Kerja	Disiplin	,208	,092	,209
Kerja	Kepuasan	,353	,074	,353

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4 di atas maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0,671 + 0,391 X_1 + 0,208 X_2 + 0,353 X_3 + e$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa nilai konstanta (a) = 0,671. Artinya walaupun variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) bernilai tetap maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Mestika Sakti adalah tetap sebesar 0,671. Variabel motivasi kerja X_1 (b_1) = 0,391. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain jika variabel motivasi kerja semakin diperbaiki sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,391. Variabel disiplin kerja X_2 (b_2) = 0,208. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain jika variabel disiplin kerja semakin diperbaiki sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,208. Variabel kepuasan kerja X_3 (b_3) = 0,353. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain jika variabel kepuasan kerja semakin diperbaiki sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,353.

Uji-t

Tabel 5 Coefficients^a

Model		t	Sig.
	(Constant)	1,035	,305
Kerja	Motivasi	5,159	,000
Kerja	Disiplin	2,257	,027

Kepuasan	4,	,000
Kerja	741	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Nilai t_{tabel} diperoleh dengan cara :

Penyebut

$$(df) = n - k$$

$$= 68 - 4$$

$$= 64, t_{tabel} 0,05.$$

$$\text{Jadi, } t_{tabel} (64) = 1,6690.$$

Berdasarkan Tabel 5 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (5,159) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,6690) atau nilai sig. t untuk variabel motivasi kerja (0,000) lebih kecil dari α atau alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Sakti.
2. Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (2,257) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (1,6690) atau nilai sig. t untuk variabel disiplin kerja (0,027) lebih kecil dari α atau alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Sakti.
3. Nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (4,741) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (1,6690) atau nilai sig. t untuk variabel kepuasan kerja (0,000) lebih kecil dari α atau alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Sakti.

Uji F

Tabel 6
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	481,209	3	160,403	183,232	,000 ^b
Residual	56,026	64	,875		
Total	537,235	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Nilai F_{tabel} diperoleh dengan cara :

$$\text{Derajat pembilang} = k - 1 = 4 - 1 = 3.$$

$$\text{Derajat penyebut} = n - k = 68 - 4 = 64.$$

$$\text{Nilai } F_{tabel} (3 ; 64), F_{tabel} 0,05.$$

$$\text{Jadi, } F_{tabel} (3 ; 64) = 2,75.$$

Pada Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 183,232. Pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} tersebut signifikan dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ pada nilai $F_{tabel} = 2,75$. Berdasarkan kriteria uji hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Sakti.

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 7 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,946 ^a	,896	,891	,936

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 7 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,896. Hal ini menunjukkan bahwa 89,6% variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi (X_1 , X_2 dan X_3) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Mestika Sakti sedangkan sisanya 10,4% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang

tidak dijelaskan oleh model penelitian seperti variabel budaya organisasi, loyalitas kerja karyawan dan gaya kepemimpinan.

Pembahasan

Motivasi Kerja Berpengaruh pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa uji parsial (uji-t) pada variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (5,159) > t_{tabel} (1,6690)$ artinya jika variabel motivasi kerja lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan teori dari penelitian terdahulu atas nama Fransiskus dan Djoko (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Fransiskus dan Djoko (2013) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja pada perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Berpengaruh pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa uji parsial (uji-t) pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,027 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (2,257) > t_{tabel} (1,6690)$ artinya jika variabel disiplin kerja lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan teori dari penelitian terdahulu atas nama Nova (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nova (2017) menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan dalam bekerja pada perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Berpengaruh pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa uji parsial (uji-t) pada variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (2,257) > t_{tabel} (1,6690)$ artinya jika variabel disiplin kerja lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan teori dari penelitian terdahulu atas nama Iwan (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Iwan (2018) menyatakan bahwa semakin maksimal kepuasan kerja yang diperoleh karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam perusahaan.

5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Sakti.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Sakti.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Sakti.

Saran

1. Sebaiknya perusahaan mempertimbangkan faktor motivasi kerja seperti sarana pendukung dan peralatan bekerja yang telah disediakan oleh perusahaan sangat memadai, perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi menyampaikan pendapat dan perusahaan memberikan imbalan atas prestasi kerja dalam bentuk bonus kepada karyawannya.
2. Sebaiknya perusahaan mempertimbangkan faktor disiplin kerja seperti karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan karyawan selalu taat terhadap peraturan perilaku perusahaan.
3. Sebaiknya perusahaan mempertimbangkan faktor kepuasan kerja seperti kesetiaan karyawan pada PT. Mestika Sakti meningkat karena gaji yang diterima seimbang dengan tugas yang diterimanya, karyawan selalu menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja karena sangat penting agar pekerjaan dapat terlaksana dengan lebih mudah dan pimpinan memberikan bimbingan pada saat karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung Sodakarya, 2019.
- [2]. Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jilid III, Bandung : PT Remaja Rosda Karya, 2019.
- [3]. Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Keenam, Jakarta : Binarupa Aksara, 2018.
- [4]. Robbins, P, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua. Jakarta : Rajawali Pers, 2018.
- [5]. Cottinger, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
- [6]. Wiratama, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat, 2017.
- [7]. Wijaya, Amin, *Prilaku Organisasional*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta : Andi Offset, 2018.
- [8]. Siagian, Sondang P, *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I. Jakarta : Binarupa Aksara, 2017.

- [9]. Flippo, Edwin B, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketujuh, Jilid II, Jakarta : Erlangga, 2017.
- [10]. Fransiskus. Ady dan Djoko. Wijono, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa Depok,” *Artikel Jurnal Maksipreneur*, Vol. 2 No.2, Hal 101-112, Universitas Proklamasi 45, 2013.
- [11]. Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Jakarta : Raja Grafindo Perkasa, 2017.
- [12]. Latainer, Soedino, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2017.
- [13]. Davis, Keith. *Prilaku Organisasi*, Jakarta : Erlangga, 2019.
- [14]. Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2018.
- [15]. Nova, Syafrina, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru,” *Artikel Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 8 No.4, STIE RIAU, 2017.
- [16]. Rivai, Veithzal, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE, 2018.
- [17]. Jewell, *Psikologi Industri/ Organisasi Modern*, Jakarta : Arcan, 2017.
- [18]. Iwan, Kurnia Wijaya, “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bukit Sanomas,” *Artikel Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 6 No.2, Universitas Kristen Petra, 2018.
- [19]. Moehariono, *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*, Jilid 1 dan 2, Yogyakarta : Kanisius, 2019.
- [20]. Basri, Hasan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016.
- [21]. Yusuf, Syamsul, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Semarang : Badan Universitas Diponegoro, 2018.
- [22]. Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan, Bandung : CV Alfabeta, 2017.
- [23]. Wibowo, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesembilan, Bandung : CV Alfabeta, 2018.
- [24]. Ghozali, H. Imam, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung : PT. Alfabeta, 2018.