

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada PT. Bara Obor Raya)

Reyzales Setyawan¹, Khoiriyah Trianti², Karina Utami Anastuti³

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang

Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPMM, Universitas Islam Malang Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

E-mail: 21901092188@unisma.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT. Bara Obor Raya. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena rendahnya kedisiplinan dan kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 36 karyawan, diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja secara langsung dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan di PT. Bara Obor Raya. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan aspek motivasi dan kedisiplinan karyawan guna mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

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

ABSTRACT

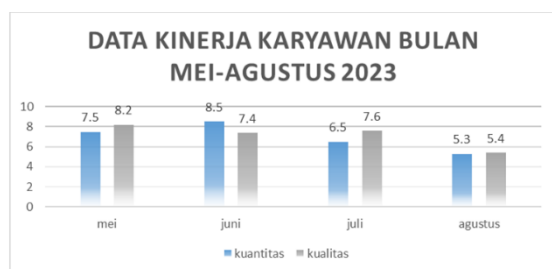
This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline, and job satisfaction on employee performance, both partially and simultaneously, at PT. Bara Obor Raya. This research is motivated by the phenomenon of low discipline and job satisfaction which has an impact on employee productivity. The research method used is quantitative with an associative approach. The research sample consisted of 36 employees, taken using saturated sampling techniques. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS. The results of the study indicate that partially work motivation, work discipline, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables also have a significant effect on employee performance. These findings indicate that increasing motivation, discipline, and job satisfaction can directly increase employee productivity and work quality at PT. Bara Obor Raya. Therefore, companies are advised to pay more attention to aspects of employee motivation and discipline in order to support the achievement of optimal performance

Keywords: motivation, discipline, job satisfaction, employee performance

PEDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut Kalesaran et al (2014). Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan di PT. Bara Obor Raya dari bulan Mei 2023 sampai Agustus 2023. Setiap perusahaan pasti memiliki penilaian untuk kinerja karyawannya. Tujuannya untuk melakukan evaluasi kinerja terkait sumber daya manusia (SDM), dan memperbaiki kinerja organisasi dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Data kinerja karyawan bulan Mei-Agustus 2023



Sumber : Data dari HRD PT. Bara Obor Raya tahun 2023

Penjelasan data diatas menurut HRD PT. Bara Obor raya yaitu bahwa kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan ketika mengerjakan target yang diberikan atasan dan selesai tepat waktu tanpa ada komplain dari atasan. Kuantitas tidak lengkap tanpa kualitas karena berkaitan erat dengan mutu kerja seorang karyawan saat ia menuntaskan pekerjaannya secara teknis. Itulah mengapa perusahaan perlu melakukan pengembangan SDM agar karyawan tidak mengejar kuantitas semata, tetapi juga kualitas.

Tabel 2. Data Absensi

Bulan	Jumlah karyawan	Hadir	Tidak hadir	Tepat waktu	Terlambat
Mei	36	34	2	34	2
Juni	36	31	5	33	3
Juli	36	32	4	33	3
Agustus	36	31	5	30	6

Sumber : Data dari HRD PT. Bara Obor Raya tahun 2023

Berdasarkan observasi awal dapat dilihat dari fenomena yang terjadi di perusahaan PT. Bara Obor Raya yaitu kurangnya motivasi kerja dan disiplin kerja sehingga berdampak pada kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja dan disiplin kerja tidak diterapkan dari pimpinan maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, karena antara motivasi dan disiplin kerja saling berhubungan dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut sumber yang saya dapat dari HRD PT. Bara Obor Raya melalui proses wawancara ada beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Bara Obor Raya salah satunya yaitu kurangnya motivasi dari atasan. Penyebab kurangnya motivasi dari pimpinan mengakibatkan kesulitan untuk mendapatkan jenjang karir

Permasalahan selanjutnya yaitu disiplin. Meskipun perusahaan telah memiliki dan menerapkan peraturan tetapi masih ada pegawai yang melanggar. Seperti halnya pegawai yang sering datang terlambat, bolos kerja, mangkir dari pekerjaan, penggunaan jam istirahat berlebihan. Dalam masalah keterlambatan perusahaan telah menjadwalkan jam kerja 07:00 s/d 16:00 sebagai jam operasional kerja karyawan dan jam 12:00 s/d 13:00 sebagai jam istirahat. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya motivasi dari atasan menyebabkan kurangnya sifat disiplin kerja dan kepuasan kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Masalah kepuasan kerja adalah situasi di mana karyawan merasa tidak puas dengan kondisi pekerjaan mereka. Namun mengatasi masalah kepuasan kerja membutuhkan pemahaman yang mendalam serta pertimbangan tentang kebutuhan dan aspirasi karyawan. Menurut HRD PT. Bara Obor raya mengenai proses wawancara tentang kepuasan kerja menjelaskan bahwa dari pihak PT Bara Obor Raya sudah memberikan yang terbaik kepada karyawan terkait tingkat kenyamanan kerja, fasilitas, tunjangan dan gaji. Tingkat kenyamanan kerja yang dimaksud adalah terdapat kantin kecil yang bisa digunakan untuk beristirahat atau sekedar sarapan pagi sehingga tidak perlu untuk keluar gudang. Tingkat kenyamanan kerja pada karyawan admin yaitu terdapat fasilitas AC pada ruang kerja yang bisa digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bara Obor Raya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bara Obor Raya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bara Obor Raya?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, berpengaruh signifikan

secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bara Obor Raya?

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2015:7-8). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Robbins (2008:222) mendefinisikan motivasi sebagai, “Proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:95) memberikan pengertian motivasi kerja secara sederhana, bahwa “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan baik public maupun bisnis harus dapat memenuhi beberapa tujuan. Tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan (2007:221) antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
3. Meningkatkan kenyamanan kerja terhadap karyawan.

Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017:129) mengemukakan bahwa “*dicipline is management action to enforce organization standards*”.

Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Agus Dharma (2004:403) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada 4 yaitu :

1. Kompensasi
2. Relasi interpersonal
3. Sanksi hukum
4. Pengawasan

Tujuan Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:131) berasumsi dan menyatakan bahwa pendekatan disiplin kerja sangat berpengaruh pada integritas karyawan. Tujuan disiplin kerja yaitu demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku. Ada beberapa tujuan khusus disiplin kerja yaitu :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku
- c. Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Supriadi (2024:36) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pengawasan melekat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi bawahannya.
- b. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi.
- c. Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik bagi instansi.

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2013:856)

Menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu gambaran tingkat kesenangan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kepuasan kerja bersifat individual karena tingkat kepuasan yang dimiliki berbeda-beda sesuai dengan dirinya. Pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Faktor-faktor Kepuasan Kerja:

- Kenyamanan
- Produktivitas kerja
- Pemenuhan harapan
- Efektifitas kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motifasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1964:484) dalam Mangkunegara merumuskan bahwa

- $Human\ performance = ability + motivation$
- $Motivation = attitude + situation$
- $Ability = knowledge + skill$

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Yusuf (2023:25) Motivasi kerja dapat diartikan sebagai rangsangan psikologis yang mempengaruhi arah tindakan, intensitas upaya, dan keteguhan hati seorang dalam merespon berbagai tantangan di lingkungan kerjanya. Motivasi ini menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi dan komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya.

Hasibuan dalam Damayanthi, (2015:115) menyatakan bahwa motivasi itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah.

Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang

karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2009).

Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Karyawan

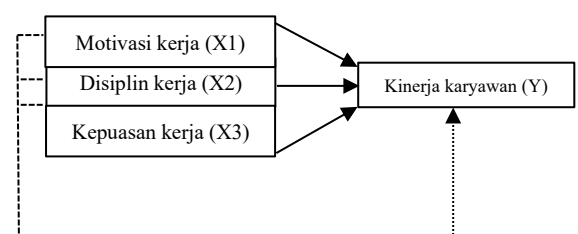
Menurut Maskur, dkk (2024:7) ada banyak cara untuk mencapai kesuksesan dalam berkarir, salah satu yang paling penting adalah dengan membangun sikap disiplin kerja. Membangun sikap disiplin kerja membuat lebih disiplin kita lebih terorganisir dan membawa nilai-nilai yang baik dalam lingkungan kerja. Namun tidak semua orang bisa dengan mudah menerapkan sikap disiplin kerja, mulai dari tidak menepati janji hingga tidak berkomitmen pada apa yang dikerjakannya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Haris (2023:10) dalam sebuah organisasi atau perusahaan, salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah terwujudnya kepuasan kerja bagi karyawan yang ada di dalam perusahaan yang ada, hal ini berdampak pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan jika tingkat kepuasan kerja karyawan baik maka dapat dipastikan pencapaian tujuan perusahaan akan semakin baik dan juga sebaliknya.

Kerangka Hipotesis

Kerangka pemikiran akan menjelaskan secara teoritis hubungan anatar variabel yang diteliti dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting oleh sebab itu, Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) bisa membawa dampak pada Kinerja Karyawan karena mempengaruhi situasi karyawan dalam bekerja.



Gambar 1. Kerangka Hipotesis**Keterangan :**

- = Parsial
 -----→ = Simultan

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka hipotesis diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H1 : Motivasi Kerja (X1)
 - a. Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial
 - b. Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial
2. H2 : Disiplin Kerja (X2)
 - a. Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial
 - b. Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial
3. H3 : Kepuasan Kerja (X3)
 - a. Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial
 - b. Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial
4. H4 : Kinerja (Y)
 - a. Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Kepuasan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan
 - b. Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Kepuasan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik serta menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Menurut sugiyono (2013) penelitian assosiaif adalah penelitian yang memiliki sifat menanyakan hubungan dua variabel atau lebih. Hubungan yang digunakan adalah kausal, hubungan kausal adalah hubungan sebab akibat jadi pada penelitian ini variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (yang dipengaruhi).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertempat di perusahaan PT Bara Obor Raya yang beralamat di Jl. Nongkojajar No. 06 RT 01 RW 01 Purwodadi, Pasuruan, Jawa Timur

Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan 2025.

Populasi

Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bara Obor Raya yaitu sebanyak 36 responden.

Tabel 3. Komposisi Karyawan PT. Bara Obor Raya

Sumber: Data PT. Bara Obor Raya tahun

No.	Jenis Bidang	Jumlah
1.	Admin	6
2.	Bagian Gudang	4
3.	Bagian Sopir	12
4.	Bagian Kernet	12
5.	Bagian Dapur dan Kebersihan	2
	Jumlah	36

2023

Sampel

Populasi yang ada pada penelitian ini yaitu berjumlah 36 responden. Dikarenakan populasi relatife kecil maka peneliti menjadikan anggota seluruh populasi dengan teknik sampling jenuh.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:86) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dikarenakan populasi relative kecil maka peneliti menjadikan anggota seluruh populasi dengan teknik sampling jenuh. Populasi yang ada penelitian ini yaitu berjumlah 36 responden

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan hanya data primer.

1. Data Premier

Menurut Sugiyono (2019:43) data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari responden seperti yang dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden.

2. Data Skunder

Menurut Sugiyono (2019:43) data sekunder merupakan pengumpulan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melakukan pencarian seperti melalui internet, literatur, buku, dan lain lain. Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari buku, jurnal, e-book, dan artikel

Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.

2. Kuesioner

Menurut Supranto (2011:74) kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3. Dokumentasi

Sugiyono (2019:99) dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif, kualitatif. Dokumentasi dapat berupa catatan, laporan, foto, video, atau dokumentasi lainnya yang

dapat memberikan informasi tentang fenomena yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 4 Hasil uji validitas

Hasil Uji Validitas				
No Soal	Koef. Korelasi (r)	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja				
1	0.416	2.667	2.03224	Valid
2	0.580	4.148	2.03224	Valid
3	0.468	3.086	2.03224	Valid
4	0.551	3.845	2.03224	Valid
5	0.574	4.092	2.03224	Valid
6	0.479	3.179	2.03224	Valid
7	0.536	3.698	2.03224	Valid
8	0.430	2.778	2.03224	Valid
9	0.413	2.644	2.03224	Valid
10	0.534	3.686	2.03224	Valid
11	0.615	4.548	2.03224	Valid
Disiplin Kerja				
1	0.416	2.671	2.03224	Valid
2	0.478	3.177	2.03224	Valid
3	0.449	2.931	2.03224	Valid
4	0.411	2.631	2.03224	Valid
5	0.463	3.043	2.03224	Valid
Kepuasan Kerja				
1	0.427	2.756	2.03224	Valid
2	0.485	3.231	2.03224	Valid
3	0.545	3.787	2.03224	Valid
4	0.585	4.207	2.03224	Valid
Kinerja Karyawan				
1	0.529	3.633	2.03224	Valid
2	0.455	2.982	2.03224	Valid
3	0.491	3.283	2.03224	Valid
4	0.453	2.962	2.03224	Valid

Sumber : spss,2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R hitung > R Tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
.899	24

Sumber : spss,2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach alpha sebesar 0,899>0,6 maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95326815
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.053
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : spss,2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai assymp sig sebesar 0,200>0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.626	2.387		1.519	.138		
X1	-.047	.065	-.112	-.722	.476	.564	1.773
X2	.130	.133	.147	.982	.334	.608	1.646
X3	.746	.171	.724	4.359	.000	.492	2.031

a. Dependent Variable: Y

a. Dependent Variable: Y

Sumber : spss,2025

Berdasarkan data diatas dapat diketahui nilai tolerance X1(0.564), X2 (0.608) dan X3 (0.492). artinya nilai tolerance >0,10 dan nilai VIF X1(1.773), X2(1.646) dan X3(2.031) . artinya nilai VIF <10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent terbebas dari multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.032	.014			2.361	.024
	X1	-.001	.000		-.438	-1.974	.057
	X2	5.686E-.5	.001		.016	.075	.941
	X3	.001	.001			.238	1.002

a. Dependent Variable: Abs_Res

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : SPSS,2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel x1 sebesar 0,057; variabel x2 sebesar 0,941; dan variabel x3 sebesar 0,324 kesemuanya >0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Regresi Berganda**Tabel 9 Regresi Berganda**

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.110	1.906			4.256	.000
X1	-.146	.051	-.357		-2.877	.007
X2	-.205	.084	-.275		-2.447	.020
X3	1.134	.134		1.102	8.455	.000

a. Dependent Variable: Y

a. Dependent Variable: Y

Sumber :spss,2025

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi yaitu :

$$Y = 8.110 - 0.146X_1 - 0.205X_2 + 1.134X_3 + e$$

Artinya

1. Nilai konstanta sebesar 8,110 artinya Ketika variabel independent nilainya 0 maka variabel y (kinerja karyawan) nilainya sebesar 8,110
2. Nilai koefisien regresi sebesar -0,146 artinya Ketika nilai variabel motivasi naik sebesar 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,146 satuan
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar -0,205 artinya Ketika variabel disiplin kerja naik sebesar 1

satuan maka variabel kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,205

4. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 1,134 maka dapat diartikan Ketika kepuasan kerja naik sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 1,134.

Uji t

- a. Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja (x1) sebesar 0,007<0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja (x2) sebesar 0,020<0,05 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- c. Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (x3) sebesar 0,000<0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji F**Tabel 10 Uji F**

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	216.640	3	72.213	25.511	.000 ^b
Residual	90.582	32	2.831		
Total	307.222	35			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber :spss,2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000<0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi**Tabel 11 Koefisien determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.678	1.68247

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

Sumber :spss,2025

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai adjusted square sebesar 0,676 artinya variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja) memberikan kontribusi sebesar 67,6% terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis peneliti pada pengaruh antara variabel (X1) motivasi kerja terhadap variabel (Y) kinerja

karyawan diperoleh nilai signifikansi $0.007 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan deskripsi responden pada distribusi jawaban yang telah diolah menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa deskripsi responden tertinggi pada jenis kelamin yaitu laki-laki dengan jumlah 28 (77,8%), deskripsi responden tertinggi pada usia yaitu <30 tahun dengan jumlah 21 (58,3%), deskripsi responden tertinggi pada jabatan yaitu sopir dan kernet dengan jumlah yang sama 12 (33,3%), deskripsi responden tertinggi pada lama bekerja yaitu 2-5 tahun dengan total 20 (55,6%). Dapat diketahui bahwa item tertinggi pada variabel motivasi kerja yaitu X1.2 (4,28) dengan item “saya lebih termotivasi jika bekerja dengan pakaian seragam yang bersih, rapi, dan layak pakai”. Menunjukkan bahwa kesenangan dalam fashion masih terbawa sebab dalam umur <30 beberapa masih ada yang lajang. Selanjutnya yaitu item terendah pada variabel motivasi X1.9 (3,08) dengan item “saya lebih tertantang ketika diberi tugas diluar kemampuan”, menunjukkan bahwa dalam rentan umur <30 ke bawah serta pengalaman bekerja yang belum memadai menjadi faktor kesulitan dalam mengerjakan diluar pekerjaan mereka tidak merasa tertantang atau justru kesulitan.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis atau keterampilan yang dimiliki, tetapi juga oleh dorongan internal maupun eksternal yang membuat karyawan mau dan bersemangat untuk bekerja. Motivasi yang tinggi akan menumbuhkan rasa tanggung jawab, komitmen, serta kemauan untuk memberikan hasil kerja yang optimal.

Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki inisiatif lebih besar, mampu bekerja dengan disiplin, serta menunjukkan dedikasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Mereka juga akan berusaha melampaui target karena adanya dorongan untuk mencapai kepuasan pribadi maupun penghargaan dari organisasi. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi cenderung bekerja sekadar memenuhi

kewajiban, sehingga produktivitas dan kualitas kerjanya menurun.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, motivasi menjadi penghubung antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Melalui sistem motivasi yang tepat—baik berupa motivasi intrinsik (seperti pengakuan, penghargaan, pengembangan diri) maupun motivasi ekstrinsik (seperti gaji, tunjangan, bonus)—karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan. Hal ini pada akhirnya mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik, yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis peneliti pada pengaruh antara variabel (X2) disiplin terhadap variabel (Y) kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi $0.020 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan deskripsi responden pada distribusi jawaban yang telah diolah menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa deskripsi responden tertinggi pada jenis kelamin yaitu laki-laki dengan jumlah 28 (77,8%), deskripsi responden tertinggi pada usia yaitu <30 tahun dengan jumlah 21 (58,3%), deskripsi responden tertinggi pada jabatan yaitu sopir dan kernet dengan jumlah yang sama 12 (33,3%), deskripsi responden tertinggi pada lama bekerja yaitu 2-5 tahun dengan total 20 (55,6%). Dapat diketahui bahwa item tertinggi pada variabel disiplin yaitu X2.5 (4,08) dengan item “atasan saya selalu memberikan keputusan yang tegas kepada prilaku indisipliner” menunjukkan bahwa mayoritas lama bekerja 2-5 tahun mungkin terlalu singkat untuk melakukan indisipliner sehingga atasan tidak kesulitan untuk melakukan tindakan tegas untuk pelaku indisipliner. Item terendah pada indikator disiplin kerja yaitu X2.3 (3,11) dengan item “sanksi yang diberikan selain menghukum juga bertujuan untuk mendidik” menunjukkan bahwa di umur <30 mungkin masih banyak yang ke dibawa perasaan sehingga tidak bisa menjadikan hukuman sebagai alat untuk mendidik.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap taat, patuh, dan

konsisten dalam melaksanakan peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan. Rivai (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Artinya, semakin tinggi disiplin yang dimiliki karyawan, semakin besar kemungkinan mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, serta mematuhi prosedur operasional yang berlaku. Hal ini berdampak positif pada efisiensi, efektivitas, serta kualitas hasil kerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin akan memunculkan berbagai masalah, seperti keterlambatan, tingginya tingkat absensi, dan rendahnya tanggung jawab, yang pada akhirnya menghambat pencapaian target organisasi.

Disiplin kerja berfungsi sebagai sarana pengendalian perilaku karyawan sehingga tetap berada dalam koridor aturan perusahaan. Organisasi yang menegakkan kedisiplinan dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan kondusif. Lingkungan kerja yang disiplin ini pada akhirnya meningkatkan konsistensi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis peneliti pada pengaruh antara variabel (X3) kepuasan kerja terhadap variabel (Y) kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan deskripsi responden pada distribusi jawaban yang telah diolah menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa deskripsi responden tertinggi pada jenis kelamin yaitu laki-laki dengan jumlah 28 (77,8%), deskripsi responden tertinggi pada usia yaitu <30 tahun dengan jumlah 21 (58,3%), deskripsi responden tertinggi pada jabatan yaitu sopir dan kernet dengan jumlah yang sama 12 (33,3%), deskripsi responden tertinggi pada lama bekerja yaitu 2-5 tahun dengan total 20 (55,6%). Dapat diketahui item tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu X3.1 (4,11) dengan item “kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan mendukung kebutuhan hidup saya” menunjukkan bahwa umur <30 masih belum banyak tanggungan finansial untuk hidup dan banyak yang belum berumah tangga sehingga kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan sangat mendukung untuk kebutuhan

hidup. Item terendah pada variabel kepuasan kerja yaitu X3.3 (3,64) dengan item “promosi jabatan yang saya terima meningkatkan status sosial di tempat kerja” menunjukkan dalam lama bekerja mayoritas 2-5 tahun belum pantas untuk promosi jabatan.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari hasil penilaian terhadap pekerjaan seseorang, baik terkait dengan tugas, lingkungan kerja, maupun penghargaan yang diperoleh. Menurut Robbins & Judge (2017), kepuasan kerja adalah perasaan positif mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi optimal terhadap organisasi.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap yang positif, seperti loyalitas, disiplin, semangat kerja, serta kesediaan untuk bekerja melebihi standar yang ditetapkan. Mereka juga lebih jarang mengalami stres kerja, lebih rendah tingkat absensinya, serta lebih mampu menjaga kualitas dan produktivitas kerja. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya seringkali bekerja sekadar memenuhi kewajiban, kurang termotivasi, bahkan dapat menimbulkan perilaku negatif seperti konflik atau keinginan untuk keluar dari perusahaan.

PENUTUP Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bara Obor Raya.

Dengan hasil sebagai berikut :

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bara Obor Raya.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bara Obor Raya.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bara Obor Raya.
4. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bara Obor Raya.

Saran

Bagi PT. Bara Obor Raya

Saran bagi penulis untuk PT. Bara Obor Raya yaitu bisa dilihat berdasarkan rata-rata distribusi jawaban pada setiap indikator per item Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Responden mayoritas setuju dengan jawaban yang telah di distribusikan berupa kuesioner. Artinya dapat kita simpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk para *stakeholder* PT. Bara Obor Raya secara rutin harus memberikan tekanan berupa motivasi kerja dengan tujuan meningkatkan kualitas kerja yang bermutu dan memperkecil tindakan kurang disiplin seperti bolos kerja, datang terlambat, mangkir dari pekerjaan, penggunaan jam istirahat berlebih, sehingga terciptanya kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Peneliti berharap agar peneliti selanjutnya dapat menambah variable dan juga obyek penelitian guna untuk menggali informasi lebih banyak terkait variabel dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini akan menjadi akurat dan lebih generalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, K., Mujiati, N., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Baskoro, D., Priyanto, E., & Handoko, B. L. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Erlangga.

Busro, M., (2018) *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Prenadamedia Group.

Febriani., & Dewi., (2018). *Teori Dan Praktis Riset Komunikasi Pemasaran Terpadu*. Malang: Tim UB Press.

Fauzi, R., et al. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Aditama Graha Lestari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 112-120.

Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, A., et al. (2020). Indikator Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 22-30.

Haris. A., Effendi. F., & Darmayanti. N., (2023) *Kepuasan Kerja*. Sleman: CV. Budi Utama.

Hartatik, S., P., & Ismail, I., (2024). *Manajemen Kinerja*. Indramayu: PT. Adab Indonesia Group

Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Heryanto, I., & Triwibowo, T. (2016). *Manajemen Proyek Berbasis Teknologi Informasi (1st ed.)*. Bandung: Informatika Bandung

Ismail, I., (2024). *Manajemen Kinerja*. Indramayu: PT. Adab Indonesia Group

Irfan, M., (2022). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation and Leadership Style On Employee Perfomance. *International Journal Of Service Science, Management, Engineering, and Technology*. 2(1), 31-36

Kalesaran, R. B., et al. (2014). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 123-135.

Karmana, N., et al. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 12(1), 1-15.

Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prsoiding symposium national multidisiplin*. 2(3)

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Maskur, D. H., dkk. (2024). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward, dan Punishment*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.

Melia, A. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomi*, 8(2), 145-160.

Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Ruki, M., N., (2024). *Faktor-Faktor kunci Dalam Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: CV. Budi

- Utama.
- Sinambela. (2021) *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto. (2011). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar (cetakan keempat)*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Supriadi. (2024). *Kinerja Pegawai Sebuah Tinjauan Empiris Dari Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja*. Gowa: CV. Ruang Tentor
- Turangan, S., et al. (2016). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(3), 301-308.
- Wahyuni, L., & Karneli, S. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(2), 189-200.
- Yanuari, Y., (2019). Analisi Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Baskara: Journal of Business and Entrepreneurship*. 2(1), 46-78.