

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAHAYA KHARISMA PLASINDO

Muhlish Adi Nugroho¹, Yanti Sri Danarwati²

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: muhlish860@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: yantidanarwati07@gmail.com

Article Info

Abstract

ARTICLE HISTORY

Received:
12/11/2024
Reviewed:
13/11/2024
Revised:
25/11/2024
Accepted:
28/11/2024

DOI: 10.54840/wijob.v3i2.320

This research aims to determine the influence of work motivation, work discipline and job satisfaction on employee performance at PT. Cahaya Kharisma Plasindo both partially and simultaneously.

The research method used in this research is a quantitative approach. The sampling technique used in this research is Non Random Sampling with the Purposive Sampling method. The number of samples studied in this research was 95 respondents, employees of the production department of PT. Cahaya Kharisma Plasindo. The data analysis techniques used in this research are multiple linear regression analysis, t test, f test and coefficient of determination test. The results of this research show that work motivation has a partial effect on employee performance, work discipline has a partial effect on employee performance and job satisfaction has a partial effect on employee performance. These four variables simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords : work motivation, work discipline, work satisfaction and performance

PENDAHULUAN

Kemajuan atau kemunduran suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Menurut Kelsan, Frans, Mandey, & Mekel (2014), setiap organisasi berusaha untuk memperoleh sumber daya manusia yang mampu mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap suatu bisnis karena dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dan menghasilkan outcome kerja yang positif. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja yang merupakan variabel fokus dalam suatu organisasi dan hasil dari berbagai pengujian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Baskoro dan Susanty, 2012; Sanjangbati, 2013; Nisyak, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dalam bekerja. Kinerja perusahaan juga tidak akan maksimal jika karyawan tidak memiliki motivasi yang cukup. Dengan adanya motivasi, karyawan juga akan tetap bersemangat dan bekerja sesuai dengan kinerjanya, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai

rasa kesamaan perspektif dengan memastikan bahwa kebutuhan dan keinginan perusahaan sejalan dengan keinginan karyawannya.

Kinerja karyawan di suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Ardana, Mujiati, dan Utama (2011, hlm. 134) disiplin kerja merupakan suatu sikap positif yang dimiliki oleh seseorang seperti menghargai, menaati, dan menaati peraturan organisasi yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakan dan menerima segala konsekuensinya. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja karena akan mampu meningkatkan lingkungan kerja. Oleh karena itu, karyawan akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan lebih cepat dan juga lebih teliti. Kinerja karyawan akan meningkat akibat kebiasaan kerja yang ketat.

Faktor lain selain motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah faktor kepuasan kerja. Menurut Sunyoto (2012, hlm. 26) kepuasan kerja diartikan sebagai suatu bentuk ekspresi perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan terbentuknya budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan kerja dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tentu saja kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa aspek kinerja dalam perusahaan merupakan hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan guna menciptakan keunggulan dalam bersaing di era globalisasi yang semakin ketat. Diantara banyaknya perusahaan yang ada, seperti PT Cahaya Kharisma Plasindo yang beralamat di JL. Ronggolawe No. 99 Telukan, Grogol, Sukoharjo memproduksi plastik memerlukan sumber daya manusia yaitu karyawan sebagai faktor penggerak dan pelaksana kegiatan. Seiring dengan permintaan pasar yang semakin meningkat, perusahaan akan berkembang pesat sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan agar perkembangan perusahaan dapat berjalan lancar.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini merumuskan permasalahan yang hendak dibahas, yaitu antara lain : (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kharisma Plasindo?, (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kharisma Plasindo?, (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kharisma Plasindo?, (4) Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kharisma Plasindo?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kharisma Plasindo, (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kharisma Plasindo, (3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kharisma Plasindo, (4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kharisma Plasindo.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2002:61) motivasi adalah suatu energi yang mendorong kerja keras atau ketekunan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian motivasi lain adalah menurut Handoko (2011: 256), Motivasi adalah kondisi dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan tugas-tugas tertentu untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins (2011: 213), Motivasi sebagai proses yang menentukan tingkat intensitas, tekad, dan ketrampilan seseorang dalam mencapai tujuan. Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu energi yang mendorong kerja keras atau ketekunan pegawai untuk melakukan tugas-tugas tertentu untuk mencapai tujuan.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah modal yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Siswanto (2002;208) menjelaskan bahwa "Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan

taat kepada peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup melaksanakannya dan siap untuk menerima sanksi sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Santoso (2014: 52) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sesuatu yang terstruktur, misalnya disiplin dalam bekerja. Kedisiplinan berkaitan dengan penurutan dan ketekunan seseorang atau kelompok orang terhadap norma dan aturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan suatu ungkapan ekspresi karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja adalah reaksi seseorang terhadap berbagai lingkungan kerja yang mereka hadapi. Gibson (2011: 182) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan ekspresi individu sehubungan dengan komitmen mereka, terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Malthis dan Jackson (2008:107) kepuasan kerja ialah feedback positif dari mengevaluasi kinerja karyawan. Ketidakpuasan kerja dapat terjadi karena gagalnya seseorang dalam mencapai harapan mereka, sebaliknya kepuasan kerja akan terpenuhi jika seseorang berhasil meraih harapan mereka.

Kinerja

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kegiatan kerja atau tugas yang dilakukan oleh karyawan sehubungan dengan pekerjaan mereka di perusahaan, departemen, atau organisasi. Menurut Stephen P. Robbins dalam Molan (2011: 218), Kinerja adalah hasil dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut (Andayani & Makian, 2017) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang sukses dicapai seseorang ketika melakukan tugas yang didasarkan pada kemampuan, keterbatasan, dan waktu. Menurut (Siagian, 2018:26) kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini diantaranya milik Natalia Susanto (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pejualan PT. Rembaka”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jufrizen, Tiara Safani Sitorus (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan disiplin kerja dapat memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Ian Nur Patria Suryawan, Andia Salsabila (2022) dengan judul “Pengaruh Kepuasan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KWS”. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KWS hal ini agar diperoleh kinerja pegawai yang maksimal.

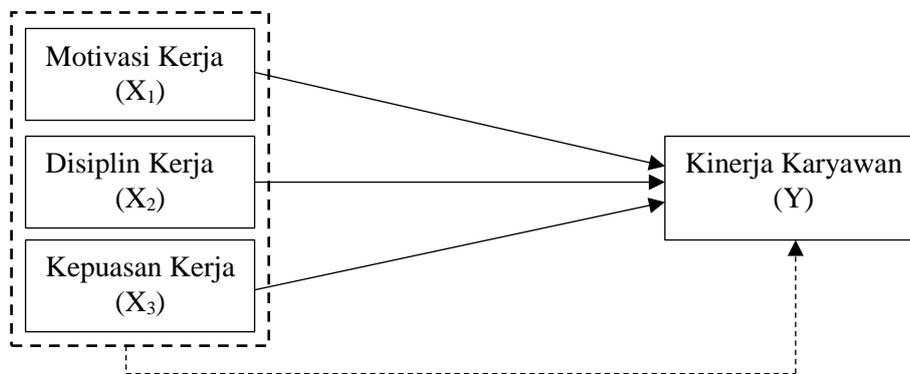
Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Putri Maulidyah Ayu Larasati (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ipan Hilmawan (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BUANA CENTRA SWAKARSA CILEGON BANTEN”. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Centra Swakarsa, Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Centra Swakarsa, Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Pusat Swakarsa.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas mengenai tiga variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja) dan suatu variabel terikat (kinerja karyawan), maka dapat disusun kerangka pemikiran yang disajikan dalam skema gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Gambar diatas menunjukkan pengaruh variabel-variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo.
- Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo.
- Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo.
- Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Lokasi penelitian ini berada di perusahaan PT. CAHAYA KHARISMA PLASINDO di Sukoharjo. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di bagian produksi pada PT. CAHAYA KHARISMA PLASINDO di Sukoharjo yang terdiri dari Bagian Pengolahan Bahan, Bagian Pembantu Produksi, bagian

pengepakan dan bagian operator mesin yang berjumlah 1.900 pegawai. Jumlah sampel yang digunakan menggunakan rumus Slovin, dari hasil perhitungan, sampel yang didapat yaitu 95% untuk lebih memudahkan maka dibulatkan menjadi 95 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode tidak acak (Non Random Sampling) dengan pendekatan Purposive Sampling yaitu sampel dipilih berdasarkan target dan tujuan tertentu atau sampel yang dipilih menggunakan pertimbangan tertentu.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data diperoleh melalui penyebaran Kuesioner (angket) dan wawancara kepada responden. Kuesioner kepada responden. Kuesioner yang dibagikan didasarkan pada skala likert, dimana ada 5 (Lima) alternatif jawaban yaitu: Sangat setuju dengan nilai (5), Setuju dengan nilai (4), Kurang setuju dengan nilai (3), Tidak setuju dengan nilai (2), dan Sangat tidak setuju dengan nilai (1). Sedangkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan melakukan interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi secara langsung mengenai suatu objek yang diteliti.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja adalah suatu energi yang mendorong kerja keras atau ketekunan pegawai PT. CAHAYA KHARISMA PLASINDO bagian produksi untuk melakukan tugas-tugas tertentu untuk mencapai tujuan. Indikator Motivasi Kerja menurut Syahyuti (2010) adalah:

- a. Dorongan mencapai tujuan
- b. Semangat kerja
- c. Inisiatif dan kreatifitas
- d. Rasa Tanggung Jawab

2. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin Kerja adalah suatu sikap dan perilaku pegawai PT. CAHAYA KHARISMA PLASINDO bagian produksi yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Indikator Disiplin Kerja menurut adalah:

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap aturan perusahaan
- c. Taat terhadap aturan perilaku
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

3. Kepuasan Kerja (X_3)

Kepuasan Kerja merupakan suatu ungkapan ekspresi pegawai PT. CAHAYA KHARISMA PLASINDO bagian produksi tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka lakukan. Indikator Kepuasan Kerja menurut Edward Lawler dalam Rifai (2009) adalah:

- a. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan
- b. Memenuhi harapan karyawan
- c. Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapatkan lebih

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah sebagai kegiatan kerja atau tugas yang dilakukan oleh pegawai PT. CAHAYA KHARISMA PLASINDO bagian produksi sehubungan dengan pekerjaan mereka di perusahaan. Indikator Kinerja Karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) adalah:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab

Teknik pengujian pada penelitian ini menggunakan Uji Instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan Koefisien Determinasi yang akan dijelaskan sebagai berikut.

Uji instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas dilakukan dengan nilai apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 0,05) maka dapat dinyatakan item kuisisioner tersebut valid, tetapi apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 0,05) maka dapat dinyatakan item kuisisioner tersebut tidak valid. Reliabilitas adalah merupakan tingkat keadaan (kuisisioner) dari daftar

pertanyaan yang akan disebar kepada responden. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach > 0,6. Jika koefisien alpha (r hitung) < 0,6 maka item tersebut tidak reliabel.

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y) (Ghozali, 2010). Untuk mengetahui hal tersebut, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Variabel terikat
- a = Konstanta
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi
- X₁, X₂, X₃ = Variabel bebas
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Validitas item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X₁)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
X _{1.1}	0,2017	0,711	Valid
X _{1.2}	0,2017	0,659	Valid
X _{1.3}	0,2017	0,588	Valid
X _{1.4}	0,2017	0,732	Valid
X _{1.5}	0,2017	0,692	Valid

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan terhadap pernyataan dari variabel Motivasi Kerja (X₁) dapat disimpulkan bawa 5 (Lima) butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, karena r_{hitung} > r_{tabel} atau r_{hitung} lebih besar dari 0,2017.

2. Validitas item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
X _{2.1}	0,2017	0,837	Valid
X _{2.2}	0,2017	0,700	Valid
X _{2.3}	0,2017	0,701	Valid
X _{2.4}	0,2017	0,592	Valid
X _{2.5}	0,2017	0,527	Valid

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan terhadap pernyataan dari variabel Disiplin Kerja (X₂) dapat disimpulkan bawa 5 (Lima) butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, karena r_{hitung} > r_{tabel} atau r_{hitung} lebih besar dari 0,2017.

3. Validitas item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
X _{3.1}	0,2017	0,604	Valid
X _{3.2}	0,2017	0,737	Valid

X _{3,3}	0,2017	0,750	Valid
X _{3,4}	0,2017	0,693	Valid
X _{3,5}	0,2017	0,792	Valid

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan terhadap pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja (X₃) dapat disimpulkan bawa 5 (Lima) butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel atau r hitung lebih besar dari 0,2017.

4. Validitas item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
Y. ₁	0,2017	0,794	Valid
Y. ₂	0,2017	0,782	Valid
Y. ₃	0,2017	0,798	Valid
Y. ₄	0,2017	0,706	Valid
Y. ₅	0,2017	0,740	Valid

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan terhadap pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat disimpulkan bawa 5 (Lima) butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel atau r hitung lebih besar dari 0,2017.

Adapun hasil reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel.5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Jumlah Soal	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,699	5	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,704	5	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,760	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,800	5	Reliabel

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa semua instrumen yang digunakan untuk vriabel dalam penelitian ini reliabel sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t hitung	Sig
Konstanta	7,613	7,953	0,000
Motivasi Kerja	0,865	39,893	0,000
Disiplin Kerja	-0,111	-3,568	0,001
Kepuasan Kerja	-0,092	-3,669	0,000
F hitung = 535.314			0,000
Adjust R ² = 0,945			

Sumber: Olah Data, 2024

Hasil olah data diatas menghasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,613 + 0,865X_1 - 0,111X_2 - 0,092X_3 + e$$

Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,865 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,865. Hasil uji t diperoleh nilai hitung sebesar 39,893 dan nilai *sig* sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil uji t adalah signifikan. Hipotesis pertama yang menyatakan: "Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan", terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Cahaya Kharisma Plasindo.

Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar -0,111 dan bertanda negative menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,111. Hasil uji t diperoleh nilai hitung sebesar -3,568 dan nilai *sig* sebesar 0,001, yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil uji t adalah signifikan. Hipotesis kedua yang menyatakan: "Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan", terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Cahaya Kharisma Plasindo.

Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar -0,092 dan bertanda negative menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,092. Hasil uji t diperoleh nilai hitung sebesar -3,669 dan nilai *sig* sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil uji t adalah signifikan hipotesis ketiga yang menyatakan: "Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan", terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Cahaya Kharisma Plasindo.

Pengaruh secara simultan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT Cahaya Kharisma Plasindo berdasarkan uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 535,314 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 taraf signifikansi penelitian, yang berarti signifikan. Hal ini mendukung hipotesis keempat dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian produksi PT Cahaya Kharisma Plasindo.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh adjusted R Square (R^2) 0,945, yang memiliki arti bahwa dalam penelitian ini 945% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 55% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel IV.7 bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai regresi sebesar 39.893. Hal pertama yang harus dipertimbangkan oleh setiap karyawan adalah memiliki motivasi kerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2002:61) motivasi adalah suatu energi yang mendorong kerja keras atau ketekunan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat motivasi di tempat kerja dapat ditingkatkan jika ada kondisi yang terkait dengan pekerjaan yang mungkin mendorong karyawan untuk terus termotivasi dengan baik. Karena ini, dapat ditunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja kerja. Karena motivasi karyawan untuk bekerja pada dasarnya adalah sikap atau tindakan yang harus diikuti karyawan agar dapat mematuhi semua aturan yang berlaku untuk perusahaan, terlepas dari apakah mereka ketat atau tidak untuk mencapai tujuan bisnis dengan cara yang terbaik. Dari distribusi jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa Motivasi Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sesuai dengan Sunyoto (2012), Motivasi adalah penting karena diharapkan bahwa setiap karyawan akan bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Jufrizen Tiara Safani Sitorus (2021) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel IV.7 bahwa nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai regresi sebesar $-3,568$. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang berbanding terbalik antara Disiplin Kerja dan kinerja karyawan. Bahwa setiap terjadi kenaikan disiplin kerja maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, sebaliknya setiap terjadi penurunan disiplin kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan. Disiplin di tempat kerja seringkali menjadi masalah di dalam organisasi, oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa disiplin organisasi adalah faktor yang perlu dipertimbangkan, sebab kedisiplinan sangat berdampak besar pada kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya secara efektif dan efisien. Disiplin kerja mengacu pada upaya seseorang untuk memenuhi persyaratan atau aturan tertentu yang terkait dengan pekerjaan mereka yang dilakukan dalam organisasi atau bisnis. Disiplin Kerja yang tinggi dalam perusahaan PT. CKP malah membuat Kinerja Karyawan menurun. PT. CKP seharusnya menurunkan kedisiplinan kerja bagi karyawan karena berdasarkan responden dari karyawan kedisiplinan kerja di PT. CKP justru membebankan karyawan sebab dinilai terlalu tinggi tingkat kedisiplinannya. PT. CKP harus lebih mempertimbangkan tingkat Kedisiplinan Kerja agar para karyawan lebih nyaman bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian dari Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel IV.7 bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai regresi sebesar $-3,669$. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang berbanding terbalik antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Bahwa setiap terjadi kenaikan Kepuasan Kerja maka akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan, sebaliknya setiap terjadi penurunan Kepuasan Kerja maka akan menaikkan Kinerja Karyawan. Teori yang diungkap oleh Donnelly, Gibson dan Ivancevich (1994) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja menyebabkan produktivitas kerja menurun, membuat karyawan produktif lebih produktif daripada yang tidak produktif. Ini terbukti pada karyawan PT. Cahaya Kharisma Plasindo bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi malah membuat kinerja para karyawan menurun. Hal itu dikarenakan para karyawan sudah merasa puas dengan hasil kerja mereka dan enggan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja mereka padahal seiring berjalannya waktu permintaan konsumen semakin meningkat tetapi malah kinerja karyawan menurun. Tentu saja ini sangat mengganggu kegiatan produksi PT. Cahaya Kharisma Plasindo. Karyawan harus selalu merasa tidak puas akan kinerja mereka dengan maksud agar terus berkembang seiring juga dengan berkembangnya permintaan produksi dari konsumen pada perusahaan. Jika tingkat Kepuasan Kerja mereka menurun pasti kinerja mereka malah akan meningkat pesat karena adanya semangat untuk memenuhi kepuasan kerja mereka. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Ipan Hilmawan (2021) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel IV.8 bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu diketahui juga bahwa ketiga variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 945%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil uji parsial, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Kharisma Plasindo sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai regresi sebesar 39.893.
2. Berdasarkan hasil uji parsial, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Kharisma Plasindo

sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima. Hal ini karena menunjukkan adanya hubungan yang berbanding terbalik antara Disiplin Kerja dan kinerja karyawan. Bahwa setiap terjadi kenaikan disiplin kerja maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, sebaliknya setiap terjadi penurunan disiplin kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel IV.7 bahwa nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai regresi sebesar $-3,568$.

3. Berdasarkan hasil uji parsial, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Kharisma Plasindo sehingga hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Hal ini karena menunjukkan adanya hubungan yang berbanding terbalik antara Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan. Bahwa setiap terjadi kenaikan Kepuasan Kerja maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, sebaliknya setiap terjadi penurunan Kepuasan Kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel IV.7 bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai regresi sebesar $-3,669$.
4. Berdasarkan hasil uji simultan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Kharisma Plasindo sehingga hipotesis keempat dinyatakan diterima. Hal ini karena faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efektifitas dan efisiensi, Otoritas dan tanggungjawab, disiplin, dan inisiatif. Hal ini membuat Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja menjadi bagian dari faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel IV.8 bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu diketahui juga bahwa ketiga variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 945%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Saran

Perlunya mempertimbangkan tingkat kedisiplinan kerja yang lebih baik agar para pekerja lebih tertib dalam bekerja dan otomatis akan berpengaruh positif dalam pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja mereka. Baik dari pihak atasan maupun karyawan harus menghargai aturan waktu terutama tentang aturan jam masuk maupun jam pulang kerja. Perlunya meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan dengan lebih memperhatikan apa saja yang dibutuhkan karyawan untuk memperlancar pekerjaannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya adalah menyediakan tempat parkir bagi karyawan agar karyawan merasa lebih nyaman dan aman perihal kendaraannya dan tidak mengganggu jalanan umum. Bagi Peneliti yang akan datang dapat menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dengan komposisi variabel bebas yang berbeda dan obyek yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati W. N., & Utama, I. W. M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Denpasar: Graha Ilmu.
- Baskoro & Susanty. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*. Jati Undip.
- Dole Carol dan Schroeder Richard G. 2001. *The Impact of Farios Factors on the Personality, Job Saticfation an Turn Over Intention of Profesional Accountants*. Managerial Auditing Journal. Vol: 16 (4) Hal. 234-445.
- Eri Susan.2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume. 9, No. 2 Agustus 2019.
- Gibson James, dan Donetly JR., 2011, *Perilaku Struktur*, (diterjemahkan oleh L Ninik Adiarni), Binarupa Aksara, Jakarta.

- Hani Handoko, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hilmawan, I. 2021. *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. buana centra swakarsa cilegon banten*. Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen, 5(2), 104-116.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. 2014. Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 2(4), 184-194.
- Larasati, P. M. A., & Suhermin, S. 2021. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(5).
- Malayu SP., Hasibuan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama.
- Novi Ayu Lestari, 2022. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram*. Skripsi. Aceh. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Oki Agustian, 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Makassar*. Skripsi. Makassar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta : STIE YKPN, 2011.
- Stephen P. Robbins, 2011, *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABET
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Buku seru.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. 2022. Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Aksara: *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Susanto, N. 2019. *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. Agora, 7(1).
- Suyadi Prawirosentono, 2014, *Kebijakan Kinerja Karyawan (Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas)*, Yogyakarta, BPFE.
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan pengukuran dalam ilmu social*, Bina Rena Pariwisata, Jakarta.