

# Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan

Wachid Hasyim

Universitas Pelita Bangsa  
Jl. Inspeksi Kalimalang Kab. Bekasi  
hasyimwachid2@gmail.com

## *Abstrak*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, serta bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dengan populasi adalah karyawan PT. Cakrawala Teknik Mandiri Indonesia dengan jumlah 42 responden. Untuk pengumpulan data meliputi observasi, penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji validitas, uji reabilitas, uji hipotesis dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel dengan nilai yang signifikan dibawah nilai  $\alpha$ .

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

## *Abstrac*

*This study aims to determine and analyze the effect of motivation on employee performance, this study also aims to determine and analyze the effect of discipline on employee performance, and aims to determine and analyze the effect of job satisfaction on employee performance. The type of research used is quantitative. With the population are employees of PT. Cakrawala Teknik Mandiri Indonesia with a total of 42 respondents. Data collection includes observation, distributing questionnaires and literature study. The analytical method used is the classical assumption test, validity test, reliability test, hypothesis testing and multiple linear regression test. The results of the research conducted concluded that partially the motivational variable had an effect on employee performance, the discipline variable had an effect on employee performance and the job satisfaction variable had an effect on employee performance. This is evidenced by the t-count value which is greater than the t-table value with a significant value below the value  $\alpha$ .*

**Keywords: Motivation, Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance**

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama di suatu perusahaan yang harus dikelola secara maksimal serta mendapatkan perhatian ekstra. Seiring dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif antar perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat penting dan harus selalu ditingkatkan kompetensinya.

Perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan cara memberikan pelatihan, mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia untuk mengelola perusahaan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang ataupun kelompok di suatu industri, jadi kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan yang harus diperhatikan dan ditingkatkan.

Setiap manusia memiliki sifat serta sikap yang berbeda. Hal itu diakibatkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keahlian, sifat dasar ataupun faktor-faktor yang lain dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman sikap tersebut akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan. Sebagaimana kita ketahui, bagaimanapun majunya teknologi jika tidak ditunjang oleh tenaga kerja yang cakap target perusahaan tersebut tidak akan tercapai.

Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan peranannya akan mendukung tercapainya keberhasilan suatu perusahaan. Disamping itu kedudukan pemimpin jadi tidak kalah artinya. Seseorang pemimpin perusahaan yang bijaksana serta berupaya memperhatikan semangat kerja mereka. tentunya pihak pimpinan wajib memiliki keahlian dalam mengelola, memusatkan, memerintah serta memotivasi bawahannya agar tujuan perusahaan bisa tercapai.

Berdasarkan observasi yang kami lakukan ditemukan beberapa fenomena

yang berkaitan dengan penurunan kinerja. Ini dapat dilihat dari capaian kerja dan jam kerja yang masih belum sesuai dengan yang di targetkan. berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara kenaikan dan penurunan kinerja karyawan di sebabkan oleh beberapa faktor.

Diduga faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan masih banyak karyawan yang belum terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Agar karyawan meningkatkan pekerjaannya, pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pemimpin.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Kedisiplinan karyawan yang baik mencerminkan bahwa fungsi MSDM di perusahaan tersebut baik begitupun sebaliknya. Dengan adanya tingkat kedisiplinan tinggi yang diterapkan di perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta memajukan perusahaan. Berdasarkan pengamatan kehadiran karyawannya diatas 80% tetapi setiap harinya ada karyawan yang datang terlambat bahkan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Hal ini menunjukkan masih adanya karyawan yang kurang disiplin waktu.

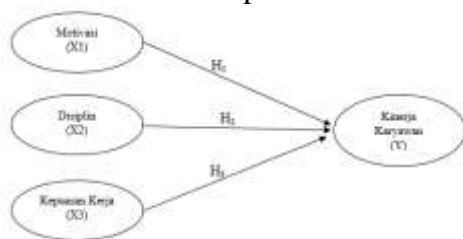
Faktor ketiga yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Berdasarkan pengamatan karyawan yang mendapatkan hasil yang sesuai dengan pekerjaannya akan lebih semangat untuk bekerja karna kepuasan itu sendiri. Saat ini perusahaan tidak membuka lowongan pekerjaan, berdasarkan penelitian karyawan keluar sebagian besar adalah karyawan yang habis kontrak. Mereka tidak melanjutkan kontraknya atas keputusan perusahaan, untuk kesempatan untuk diangkat menjadi karyawan tetap masih rendah sekitar 35%.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas yang terjadi maka peneliti tertarik akan membuat sebuah penelitian yang berjudul **“Motovasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”**.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Mulyanto dan Wulandari (2020:6) penelitian kuantitatif adalah : “suatu pendekatan penelitian yang bersifat obyektif berupa pengumpulan dan analisis data kuantitatif yang selanjutnya diuji secara statistik”. Model pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1  
model penelitian



Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Cakrawala Teknik Mandiri Indonesia sebanyak 42 karyawan. Dalam penelitian ini tidak menggunakan sample karna jumlah populasi kurang dari 100. Metode analisis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji validitas, uji reabilitas, uji hipotesis dan uji regresi linier berganda.

Uji analisis linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1), disiplin (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat kedalam bentuk persamaan regresi. Hasil analisis utama adalah nilai koefisien korelasi (R), nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R-Square), dan model persamaan regresi linier berganda:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>X<sub>1</sub> = Koefisien Regresi motivasi

b<sub>2</sub>X<sub>2</sub> = Koefisien Regresi disiplin

b<sub>3</sub>X<sub>3</sub> = koefisien Regresi kepuasan kerja

## 3. LANDASAN TEORI

Menurut Mulyadi (2015:63) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Lebih lanjut lagi pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Menurut Wibowo (2016:322) Pengertian Motivasi adalah dorongan dari beberapa proses perilaku manusia dalam rangka mencapai tujuannya. Pengertian lain dari motivasi adalah keinginan atau kesadaran diri seseorang ketika mendapat inspirasi, semangat dan dorongan untuk melakukan kegiatan dengan senang hati, ikhlas dan ikhlas, sehingga dapat memaksimalkan hasil yang diperoleh (Afandi, 2018:23).

Indikator yang dikemukakan Afandi (2018:29) adalah:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Sutrisno (2016:97) Disiplin adalah suatu keadaan atau sikap pegawai terhadap segala peraturan atau norma tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan disiplin merupakan kesediaan dan kesadaran diri seseorang untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar semua karyawannya mentaati peraturan dengan kesadaran diri ataupun paksaan. kedisiplinan juga merupakan tugas operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa ada kedisiplinan perusahaan sulit untuk mencapai hasil yang optimal.

Hasibuan (2017:194) mengemukakan indikator disiplin yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Budi
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Menurut Mangkunegara (2017:117) Kepuasan kerja merupakan perasaan yang mendukung atau tidak mendukung karyawan terkait dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Wibowo (2010:501), kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap karyawan terhadap pekerjaan, yang merepresentasikan perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dan jumlah imbalan yang seharusnya diterima.

#### Indikator kepuasan kerja

Menurut Wibowo (2010:501). Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator:

1. Kedudukan
2. Pangkat
3. Umur
4. Mutu pengawasan

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (Column Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (lihat tabel r), dimana jika item pernyataan memiliki r hitung > r tabel maka valid. Untuk mempermudah, beberapa ahli mengemukakan bahwa pernyataan ini valid jika nilai korelasi (kolom korelasi item-total terkoreksi) > 0,3. Muranto dan Ulandari, 2017: 125).

Tabel 4.1

Hasil uji validitas motivasi

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi	X1_1	0,813	0,3044	VALID
	X1_2	0,692	0,3044	VALID
	X1_3	0,787	0,3044	VALID
	X1_4	0,779	0,3044	VALID
	X1_5	0,719	0,3044	VALID
	X1_6	0,535	0,3044	VALID

Tabel 4.2

Hasil uji validitas disiplin

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin	X2_1	0,591	0,3044	VALID
	X2_2	0,622	0,3044	VALID
	X2_3	0,622	0,3044	VALID
	X2_4	0,577	0,3044	VALID
	X2_5	0,747	0,3044	VALID
	X2_6	0,528	0,3044	VALID
	X2_7	0,578	0,3044	VALID
	X2_8	0,469	0,3044	VALID

Tabel 4.3

Hasil uji validitas kepuasan kerja

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	X3_1	0,902	0,3044	VALID
	X3_2	0,874	0,3044	VALID
	X3_3	0,651	0,3044	VALID
	X3_4	0,731	0,3044	VALID

Tabel 4.4

Hasil uji validitas kinerja karyawan

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	keterangan
Kinerja Karyawan	Y_1	0,698	0,3044	VALID
	Y_2	0,576	0,3044	VALID
	Y_3	0,829	0,3044	VALID
	Y_4	0,763	0,3044	VALID

Hasil perhitungan uji validitas, variabel Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada tabel tersebut, terdapat ada beberapa pertanyaan yang diuji dengan hasil nilai r-hitung > dari r-table dengan nilai r-tabel sebesar 0,3044. Hal ini berarti bahwa pernyataan variabel Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2017: 126).

Tabel 4.5

Hasil uji reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Kesimpulan
1.	Motivasi	0,809	6	Reliable

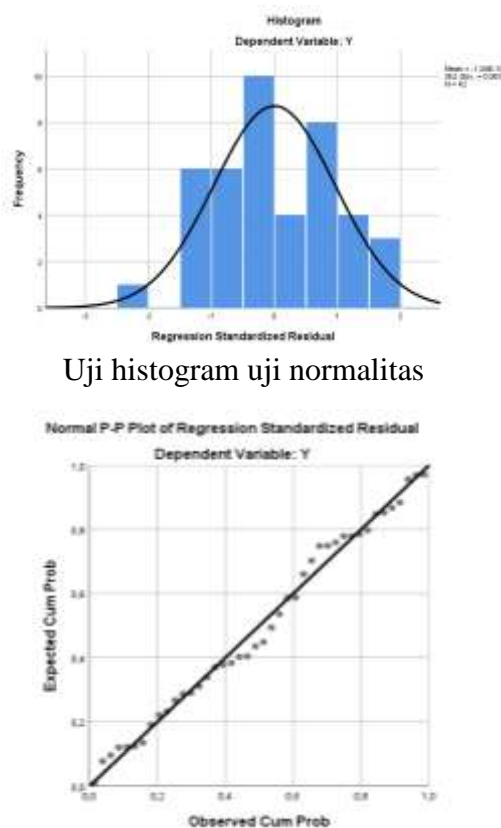
2.	Disiplin	0,754	8	Reliable
3.	Kepuasan Kerja	0,805	4	Reliable
4.	Kinerja Karyawan	0,680	4	Reliable

variabel dalam penelitian dinyatakan reliable karena telah melewati batas koefisien reliabilitas (0,6) sehingga untuk melanjutkan item-item pada masing-masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur dan dinyatakan bahwa instrumen penelitian ini telah teruji reabilitasnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dirancang untuk menguji apakah model regresi confounding atau residual berdistribusi normal.

Gambar 4.1



Uji histogram uji normalitas

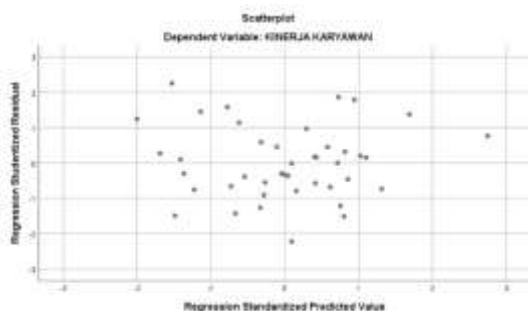
Grafik membentuk gunung atau lonceng, dan berdasarkan grafik Normal P-P Plot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Dengan demikian data residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4.6  
Hasil uji multikolinearitas

Dimensi	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi	0,220	4,539	Tidak terjadi Multikorelasitas
Disiplin	0,564	1,773	Tidak terjadi Multikorelasitas
Kepuasan Kerja	0,452	3,854	Tidak terjadi Multikorelasitas

Diketahui nilai tolerance dari ketiga variabel independen lebih besar dari 0,10. Dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Gambar 4.2



Hasil uji heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas berfokus pada titik-titik yang terdistribusi secara acak, yang tidak membentuk pola yang jelas/beraturan, dan terdistribusi dengan baik, di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak akan terjadi “heteroskedastisitas” dalam model regresi.

Regresi linier berganda variabel penelitian terdiri dari lebih dari dua variabel penelitian, dengan catatan variabel bebas lebih besar dari 1 dan variabel terikat hanya 1. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,287	1,334		3,213	0,002
	Motivasi (X1)	0,141	0,069	0,224	2,047	0,042
	Disiplin (X2)	0,171	0,083	0,157	2,055	0,041
	Kepuasan Kerja (X3)	0,306	0,081	0,360	3,773	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (IBM SPSS Statistik 25)

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 4,287 + 0,141 X_1 + 0,171 X_2 + 0,306 X_3$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa

1. Nilai *constant* adalah 4,287, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja (nilai X1, X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja karyawan ada sebesar 4,287.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi adalah 0,141 artinya jika variabel Motivasi (X1) meningkat 1% dengan asumsi variabel Disiplin (X2), variabel Kepuasan Kerja (X3) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,141. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berkontribusi positif bagi Kinerja Karyawan, sehingga semakin meningkat motivasi karyawan maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin adalah 0,171, artinya jika variabel Disiplin (X2) meningkat 1% dengan asumsi variabel Motivasi (X1), variabel Kepuasan Kerja (X3) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,171. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel Disiplin berkontribusi positif bagi Kinerja Karyawan, sehingga semakin tinggi sikap Disiplin karyawan maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan.

4. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja adalah 0,306, maka jika variabel Kepuasan Kerja (X3) meningkat 1% dengan asumsi variabel Motivasi (X1), variabel Disiplin (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,306. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berkontribusi positif bagi Kinerja Karyawan, sehingga semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan.

### Pengujian hipotesis Uji

#### T (parsial)

Uji t parsial adalah uji yang menunjukkan pengaruh variabel independen dalam model dengan cara yang relevan. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4.8  
Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,287	1,334		3,213	0,002
	Motivasi (X1)	0,141	0,069	0,224	2,047	0,042
	Disiplin (X2)	0,171	0,083	0,157	2,055	0,041
	Kepuasan Kerja (X3)	0,306	0,081	0,360	3,773	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (IBM SPSS Statistik 25)

Berdasarkan tabel 4.11 dengan mengamati

baris, kolom t dan sig bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (H<sub>1</sub>)  
Variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cakrawala Teknik Mandiri Indonesia. Hal ini terlihat dari signifikan Motivasi (X1) 0,042 < 0,05. Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,047 > 2,02439), maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial diterima.
2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan (H<sub>2</sub>)  
Variabel Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cakrawala Teknik Mandiri Indonesia. Hal ini terlihat dari signifikan Disiplin (X2) 0,041 < 0,05. Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,055 > 2,02439), maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan secara parsial diterima.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H<sub>3</sub>)  
Variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cakrawala Teknik Mandiri Indonesia. Hal ini terlihat dari signifikan Kepuasan Kerja (X3) 0,000 < 0,05. Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (0,360 > 2,02439), maka H<sub>0</sub> di terima H<sub>a</sub> diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial diterima.

#### Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel

independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.9  
Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 <sup>a</sup>	0,476	0,469	1,388

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data diolah (IBM SPSS Statistik 25)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.12 diatas angka adjusted R square menunjukkan koefisien determinasi atau peranan variance (variabel independen dalam hubungan variabel dependen). Dapat diketahui bahwa besarnya adjusted R<sup>2</sup> adalah 0,469 maka besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 46,9%, sedangkan sisanya 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan Ichlapio Fitrianto mengerjakan penelitian dengan judul "Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Rama Nusantara" yang dipublikasikan ISSN: E - ISSN:2614 - 851X Available online at :<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume> Vol 3, No 1 Juni (2020). Kesimpulan dari penelitian ini bahwa motivasi secara perbagian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara.

#### Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, hasil ini sesuai dengan

penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan Nurul Hidayah dan Arief Noviarakhman Zagladi melakukan penelitian yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kodeco Agrojaya Mandiri Kebun 1 Danau Biru Estate Desa Saring Sungai Bubu Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu. Terbit di JIEB , Jilid 5, No.1, Maret 2019 ISSN Online 2615 - 2134 menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, yang artinya tinggi rendahnya motivasi berdampak pada hasil pekerjaan dari karyawan PT. Kodeco Agrojaya Mandiri Kebun 1 Danau Biru Estate Desa Saring Sungai Bubu Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu.

#### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan Natalia Susanto yang berjudul pengaruh motivasi, Kepuasan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Renbaca terbit di AGORA Vol. 7, No. 1 (2019). Peneliti mengemukakan metode pengambilan data penelitian dilakukan dengan cara penyebaran angket dengan menggunakan lima poin pada skala likert sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada divisi penjualan PT. Renbaca.

### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cakrawala Teknik Mandiri Indonesia, maka dapat di peroleh kesimpulan sebagai berikut :



1. Variabel Motivasi dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Disiplin dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Kepuasan Kerja dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafala Publishing
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara .
- Hidayah, N., & Zagladi, A. N. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kodeco Agrojaya Mandiri Kebun 1 Danau Biru Estate Desa Saring Sungai Bubu Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 5(1), 103–108.  
<https://doi.org/10.35972/jieb.v5i1.261>
- Ichlapio, F. (2016). The Effect of Motivation, Work Discipline and Satisfaction on Performance of the Employee. *Journal Stiemkop*, 1(September), 113–134.
- Mangkunegara, Anwar Pabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2015. *Manajem Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN-MEDIA-Anggota IKAPI.
- Mulyanto, Heru. Anna Wulandari. 2017. *Penelitian Metode&Analisis*. Semarang: cv.