

Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang

Dyah Ayu Paramitha¹, Lie Liana²

Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Rattan House Furniture yang berjumlah 100 orang. Jenis penelitian ini adalah explanatory research. Metode pengumpulan data menggunakan survei dengan instrumen berupa kuesioner yang disebar kepada responden. Metode analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan analisis faktor untuk menguji validitas setiap item pertanyaan, dan uji reliabilitas menggunakan cronbach alpha. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Abstract

This study aims to analyze the effect of job satisfaction, work discipline and work motivation on employee performance. The population in this study are employees who work at PT. Rattan House Furniture, totaling 100 people. This type of research is explanatory research. The data collection method used a survey with an instrument in the form of a questionnaire distributed to respondents. Multiple regression analysis method was used to explain the influence between variables. The data that has been collected was analyzed using factor analysis to test the validity of each question item, and reliability test using Cronbach alpha. The results of the hypothesis test indicate that job satisfaction has a positive and insignificant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance and work motivation has a positive and significant effect on employee performance.

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

Copyright (c) 2022 Dyah Ayu Paramitha

✉ Corresponding author :

Email Address : dyahayup07@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia atau karyawan yang mempunyai kinerja yang optimum.

Menurut Bangun, (2012) kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan (job requirement). Mangkunegara, (2013) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins, (2008) juga mendefinisikan bahwa kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Wirawan, (2015) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: Lingkungan Eksternal Organisasi, Faktor-faktor Internal Organisasi, Faktor-faktor Internal Pegawai.

Loindong., et al, (2019), kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Dari pendapat diatas, disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Susanto, (2019), Damayanti., et al, (2018), Hidayat., et al (2017), Nurtjahjono., et al, (2017), Oktavianti, (2020) dan Bagaskara., et al, (2018). Menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Arda, (2017) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rivai, (2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian sebelumnya mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Arda, (2017), Hutagalung., et al, (2019) dan Parashakti et al (2020). Menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Munawaroh (2020) yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara, (2013) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Bangun, (2012) mendefinisikan bahwa motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Hasibuan, (2014) juga menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa

motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan yang timbul dari luar maupun dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi yang tinggi akan menimbulkan semangat dalam bekerja dan pekerjaan akan terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Penelitian sebelumnya mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Hutagalung., et al, (2019), (Fadhil., et al, 2018) dan Oktavianti, (2020). Menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini mengambil objek PT Rattan House Furniture merupakan salah satu perusahaan dibidang mebel yang memproduksi dan menjual berbagai produk furniture menarik seperti kursi dan meja ruang tamu, meja belajar anak, meja kerja, set meja makan, partisi ruangan, lemari, furniture minimalis, furniture modern dan macam-macam furniture lainnya. Dengan tujuan menjangkau pasar yang lebih besar serta mewujudkan visi dan misi perusahaan. Pihak perusahaan paham betul apa yang akan dihadapi dimasa kedepan dengan persaingan yang semakin ketat, maka yang menjadi penentu adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia yang menentukan kegiatan operasional perusahaan berjalan normal. Sehingga perusahaan harus mempunyai karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus, namun dalam realitanya masih terjadi kendala-kendala yang dapat mempengaruhi kinerja.

Namun pada kenyataan yang terjadi diperusahaan tidak seperti yang diharapkan. Tingkat kinerja karyawan menurun dengan indikasi banyak pelanggaran aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Untuk lebih lanjutnya, dari hasil observasi dengan hasil kuesioner yang sudah diisi oleh karyawan, permasalahan yang muncul dilapangan antara lain yaitu kurangnya motivasi kerja, tenggang waktu penyelesaian kerja yang sempit namun tidak disertai dengan kenaikan kompensasi. Hal-hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rattan House Furniture Kota Semarang. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rattan House Furniture Kota Semarang.

METODOLOGI

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu di pandang sebagai sebuah semesta penelitian Ferdinand, (2019). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 100 karyawan PT Rattan House Furniture Kota Semarang.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2015) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 10 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS 22. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda agar mengetahui seberapa pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Rattan House Furniture Kota Semarang. Pada analisis regresi linier berganda ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

e = Error

X1 = Variabel Kepuasan Kerja

X2 = Variabel Disiplin Kerja

X3 = Variabel Motivasi Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Rattan House Furniture Kota Semarang, Jawa Tengah. Jumlah karyawan PT. Rattan House Furniture Kota Semarang yaitu berjumlah 110 karyawan. Jumlah kuesioner ketika disebar yaitu berjumlah 100 terhadap responden yaitu karyawan PT. Rattan House Furniture Kota Semarang.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam pengukuran variabel Ghazali, (2018). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	KMO	Item	Component Matrix (Loading Factor)	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,781	X1.1	0,762	Valid
		X1.2	0,613	Valid
		X1.3	0,686	Valid
		X1.4	0,750	Valid
		X1.5	0,662	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,666	X2.1	0,836	Valid
		X2.2	0,749	Valid
		X2.3	0,747	Valid
		X2.4	0,648	Valid
Motivasi Kerja (X3)	0,757	X3.1	0,719	Valid
		X3.2	0,627	Valid
		X3.3	0,543	Valid
		X3.4	0,703	Valid
		X3.5	0,804	Valid

Y.1	0,767	Valid
Y.2	0,798	Valid
Y.3	0,832	Valid
Y.4	0,763	Valid
Y.5	0,560	Valid

Kinerja Karyawan
(Y)

0,827

Sumber: data primer diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1 nilai yang dikehendaki harus $>0,05$ untuk dilakukan analisis faktor, sedangkan untuk mengetahui valid tidaknya suatu indikator melalui nilai loading faktor menunjukkan nilai lebih besar $>0,4$ maka dianggap valid dan layak untuk dianalisis lebih lanjut Ghazali, (2018).

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan uji reabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha $>0,7$ Ghazali, (2018).

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,725	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,735	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,702	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	0,70	Reliabel

Sumber: data primer diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,725 > 0,70$, disiplin kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,735 > 0,70$, motivasi kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,702 > 0,70$ dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,779 > 0,70$. Seluruh variabel yang

digunakan menunjukkan Cronbach's Alpha > 0,70 yang berarti seluruh variabel yang digunakan reliabel dan layak digunakan.

Uji Model

Uji Model pada penelitian ini yaitu menggunakan uji F dan uji koefisien determinasi (*Adj R²*). Menurut Ghazali, (2018) Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas atau independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen. Pada penelitian ini uji F yang digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Efikasi Diri (X2), Organizational Citizenship Behavior (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Dengan kriteria jika nilai signifikansi < 0,05 maka uji model ini dapat dikatakan layak untuk digunakan dan jika nilai signifikansi > 0,05 maka model penelitian tersebut dapat dikatakan tidak layak untuk digunakan.

Menurut Ghazali, (2018) koefisien determinasi (*R²*) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika nilai (*Adjusted R²*) yang lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai *R²* yang mendekati satu dapat diartikan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hasil uji model dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Model

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	49,423	0,000	0,595
Disiplin Kerja (X2)				
Motivasi Kerja(X3)				

Sumber: data primer diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa nilai F sebesar 49,423 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan layak atau fit. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,595 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja sebesar 59,5%, sedangkan sisanya sebesar 40,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar model yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Analisis regresi linear berganda merupakan model regresi linier dengan mengaitkan lebih dari satu variabel bebas. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,135	0,146	Ditolak
Disiplin Kerja (X2)		0,432	0,000	Diterima
Motivasi Kerja(X3)		0,325	0,001	Diterima

Sumber: data primer diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 4 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,135 X_1 - 0,432 X_2 - 0,325 X_3$$

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Uji t dapat dilihat pada tabel 4.

Berdasarkan tabel 4, diperlihatkan bahwa pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,135 dengan nilai signifikansi sebesar $0,146 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, **ditolak**.

Berdasarkan 4, diperlihatkan bahwa pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,432 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, **diterima**.

Berdasarkan tabel 4, diperlihatkan bahwa pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,325 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, **diterima**.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Tapi Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara, (2013) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karenanya kinerja karyawan akan lebih baik jika didukung oleh adanya kepuasan kerja. Bangun, (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Hasil pengujian yang di peroleh secara parsial terdapat tidak berpengaruh dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Rattan House Furniture Kota Semarang.

Kepuasan Kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Rattan House Furniture karena karyawan tidak dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen., et al, (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara, (2013) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karenanya kinerja karyawan akan lebih baik jika didukung oleh adanya disiplin kerja. Hasibuan, (2019), "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Latainer dalam mengartikan "disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan

dan perilaku". Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rattan House Furniture Kota Semarang.

Hal ini dikarenakan karyawan pada PT. Rattan House Furniture Kota Semarang telah mentaati kode etik yang berlaku dan harus bersedia dikenakan sanksi apabila melakukan pelanggaran. Disiplin harus ditegakkan agar para kinerja atau suatu anggota organisasi mudah untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Rattan House Furniture Kota Semarang karena karyawan selalu menjaga kesopanan dalam berperilaku saat berangkat kerja serta pulang kerja sesuai dengan aturan yang ditentukan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Samosir, et al (2019) serta Chrisnanto dan Riyanto (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara, (2013) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karenanya kinerja karyawan akan lebih baik jika didukung oleh adanya motivasi kerja. Mangkunegara, (2013) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Bangun, (2012) mendefinisikan bahwa motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Hasibuan, (2014) juga menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rattan House Furniture Kota Semarang.

Hal ini dikarenakan karyawan pada PT. Rattan House Furniture Kota Semarang dapat meningkatkan kinerja. Dengan meningkatkan motivasi kerja dapat berdampak baik jika karyawan merasa tidak terbebani terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga karyawan akan lebih nyaman dalam bekerja dan memperoleh hasil yang maksimal dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Susanto, (2020) dan Rukhayati, (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan pengujian dan analisis yang telah dilakukan, maka menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bermakna jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan tidak akan menurun. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bermakna jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bermakna jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pada penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu untuk mendapatkan data penelitian hanya menggunakan kuesioner secara tertutup, sehingga tidak dapat mengungkapkan atau menggali lebih dalam mengenai kinerja karyawan yang diterapkan pada PT. Rattan House Furniture Kota Semarang.

Saran yang diberikan adalah pemimpin perusahaan sebaiknya meninjau kembali dalam pemberian hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan berupa tingkat pekerjaan, tingkat gaji/upah, tingkat pengawasan, dan hubungan rekan kerja tiap karyawan

harus selalu diselaraskan dengan keadaan, keinginan dan kebutuhan karyawan sehingga dapat lebih menjaga kualitas dan meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Pt Rattan House Furniture sebaiknya melakukan peninjauan secara berkala yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan, terutama dengan ketaatan dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan keefektifan waktu sehingga kinerja karyawan lebih optimal. Terkait dengan motivasi kerja, pemberian gaji/upah sesuai kesepakatan bersama dan pemberian apresiasi/bonus atas prestasi karyawan menjadi komponen terpenting dalam menjaga motivasi karyawan agar kinerja karyawan lebih optimal.

Referensi :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Rosda Karya.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ariyati, Y., & Samosir, P. (2019). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Capella Dinamik Nusantara*. 7(2), 86-92.
- Augusty Ferdinand. (2019). *Metode Penelitian Manajemen (Pedoman Penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertai ilmu manajemen)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(2), 1-11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, 15(2), 75-86.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 54(1), 40-47. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13156>
- Hutagalung, M., & Triastuti, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Abadi Bersama. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 123-134. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.328>
- Imam Ghozali. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam Ghozali. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro:
- Malayu S. P. Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Malayu S, P. H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*,

3(2), 148–155. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3900>

- Purba, Deni Candra, V. P. . L., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 841–850.
- Rifky, M., Pratama, B., Musadieg, M. Al, Nurtjahjono, G. E., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2017). *KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)*. 47(1), 47–55.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*. PT Intan Sejati.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Talise Health Center. *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol.5, No2(E-ISSN 2598-398X, P-ISSN 2337-8743), 98–104.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 1–6.
- Susanto, Y. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(3), 133–144. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v18i3.12627>
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (6th ed.)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156. <https://doi.org/10.30871/jama.v1i2.500>