Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory

Fajar Rudiyanto dan Sri Nawatmi

Program S1 Manajemen, Universitas Stikubank

Abstrak

Penelitian dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory Demak. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory Demak sejumlah 258 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sejumlah 156 karyawan. Sampel didapatkan dengan metode *random sampling*. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keywords : Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2023 Fajar Rudiyanto

✉ Corresponding author :

Email Address : fajar.rudi1698@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis dewasa ini semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Tujuan perusahaan ini dapat terwujud jika didukung oleh kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam proses manajemen yang dapat dibuktikan dengan sesuatu. Wibowo (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sebenarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Tetapi dalam penelitian ini dipilih tiga faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dipilihnya tiga faktor tersebut karena berdasar hasil observasi awal menunjukkan disiplin kerja karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory Demak

belum sesuai dengan harapan. Hal ini karena masih terdapat karyawan yang tidak disiplin. Kurangnya motivasi kerja karyawan. Kurangnya motivasi kerja karyawan bisa dilihat dari hasil kerja yang kurang maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory tidak sesuai dengan harapan, pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan keahlian, ada juga yang menyatakan bahwa beban kerja terasa berat. Rivai (2011) mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan tindakan manajer dalam mendorong anggota organisasi memenuhi kebutuhan maupun tuntutan dengan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2014).

Rivai (2011) menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, produktivitas kerja, terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan karyawan. Kedisiplinan dapat digambarkan apabila karyawan datang dan pulang sesuai waktu yang telah ditentukan, tingkat kehadiran, dapat menyelesaikan pekerjaannya, patuh terhadap peraturan serta norma sosial perusahaan, kedisiplinan wajib dibangun dalam perusahaan, karena tanpa bantuan disiplin karyawan yang baik maka tidak mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Sumaki, 2015). Hasil penelitian dari Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Safitri (2020) dan Yuliantini (2020). Artinya semakin meningkat disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil yang berbeda yaitu penelitian Hasyim dkk (2019) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karena faktor motivasi. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan karyawan untuk semangat bekerja. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Menurut Rivai (2011) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Robbin dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Wibowo (2010) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Rivai (2011) menyatakan bahwa motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan suatu cara yang dapat mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kiruja (2013) menemukan bahwa pada

perusahaan, karyawan yang termotivasi dalam bekerja memiliki dorongan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, kuantitas, komitmen, dan dorongan yang akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian Hilmawan (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Qiyah dan Siagian (2021) dan Attamimi (2020). Artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Pasaribu (2019) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2012). Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Alhamdi (2018) menyatakan bahwa karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat untuk menyelesaikan tugasnya, akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan kinerja karyawan; karyawan yang puas mempunyai dorongan dan keikutsertaan kerja yang tinggi, sehingga akan terus memperbaiki kinerja karyawan. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan merespons dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan merespons dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Siagian, 2011). Hasil penelitian dari Tarjo (2020), menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Harahap dan Tirtayasa (2020), dan Martha dan Putra (2020). Artinya semakin puas seseorang karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Hilmawan (2019) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah PT. Hisheng Luggage Accessory yang beralamat di Jl. Semarang - Purwodadi No.km 22, Karangawen, Pundenarum, Kec. Karangawen, Kabupaten Demak, Jawa Tengah 59566. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi webbing. Alasan dipilihnya variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini karena berdasarkan informasi dari manajemen personalia di PT. Hisheng Luggage Accessory menyatakan perusahaan belum mampu mencapai kinerja yang maksimal yang sesuai dengan target yang ditentukan. Kondisi yang belum deal masih ada di PT. Hisheng Luggage Accessory, kendalanya antara tingkat kerusakan produksi masih tinggi. Kinerja karyawan juga dapat diketahui dari penilaian kualitas, kuantitas hasil kerja, kemandirian, kedisiplinan, efektifitas dan kerjasama seorang karyawan dalam bekerja. Diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory pada tahun 2021 belum maksimal. Berikut data kinerja karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory tahun 2021:

**Data Kinerja Karyawan
PT. Hisheng Luggage Accessory Tahun 2021**

No	Kinerja Karyawan	Nilai (Realisasi)	Bobot Standar (Target)
1	Kualitas Hasil Kerja	15%	20%
2	Kuantitas Hasil Kerja	14%	15%
3	Kemandirian Karyawan	8%	10%
4	Kedisiplinan Karyawan	8%	10%
5	Efektifitas & Efisiensi Kerja	7%	10%
6	Integritas & Tanggungjawab	3%	5%
7	Pengembangan Diri	3%	5%
8	Pengetahuan & Keahlian Teknis	8%	10%
9	Kerjasama	7%	10%
10	Kemampuan	4%	5%
	Total	77%	100%

Sumber: Laporan tahunan PT. Hisheng Luggage Accessory, 2021

Berdasarkan data menunjukkan capaian sasaran kinerja karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory yang belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat realisasi kinerja belum mencapai target. Realisasi kualitas kerja, kuantitas kerja, kemandirian, kedisiplinan, efektifitas dan efisiensi, integritas dan tanggung jawab dan pengembangan diri, pengetahuan dan keahlian teknis, kerjasama dan kemampuan belum maksimal.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode analisis data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Peneliti mendapatkan data dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner yaitu memperoleh data dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang akan diisi atau dijawab oleh para responden. Responden meliputi karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Hisheng Luggage Accessory sejumlah 258 karyawan dan jumlah sampel 156 karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling yaitu penentuan sampel secara acak sederhana.

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai minimum, maksimum, nilai rata-rata (mean), standar deviasi (Ghozali, 2015)

2. Uji Instrumen

Uji Kecukupan Sampel

Uji kecukupan sampel secara keseluruhan menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* dan uji kecukupan sampel per item menggunakan *anti image correlation*. Uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan *anti image correlation* diperlukan untuk melihat kecukupan sampel yang dianalisis (sampling adequacy) (Ghozali, 2016). Nilai yang tinggi (0,5-1,0) menunjukkan bahwa analisis tersebut tepat dan tidak tepat bila dibawah 0,5.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Untuk mengukur valid tidaknya kuesioner maka digunakan *eigenvalue*, jumlah *Eigen Value* memiliki nilai > 1, maka valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan seberapa jauh suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya *cronbach alpha*. *Cronbach alpha* diatas 0,6 dinyatakan reliabel dan nilai alpha kurang dari 0,6 dikategorikan reliabilitasnya kurang baik. (Ghozali, 2015). Dalam pengujian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha* memanfaatkan bantuan SPSS dan batas kritis untuk nilai alpha untuk mengindikasikan kuesioner yang reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda yaitu suatu model linier regresi yang variabel dependennya merupakan fungsi linier dari beberapa variabel bebas. Regresi linier berganda sangat bermanfaat untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

Pada penelitian ini, populasinya adalah karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory Demak. Jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui jumlahnya. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 156 responden. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu pengambilan sampel terhadap semua individu dalam populasi (Sugiyono, 2010).

Berikut merupakan deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan:

Tabel 1. Profil Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan Responden

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki (101)	64,7%
		Perempuan (55)	35,3%
2	Usia	20-30 tahun (126)	80,77%
		31 - 40 tahun (25)	16,03%
		>40 Tahun (5)	3,21%
3	Pendidikan	Strata 1 (17)	10,90%
		Diploma III (4)	2,56%
		SLTA Sederajat (132)	84,62%

	SLTP (3)	1,92
Jumlah	156	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan jenis kelamin responden menunjukkan bahwa jumlah terbanyak adalah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sejumlah 101 karyawan atau 64,7% dari keseluruhan sampel. Berdasarkan data profil usia di atas, mayoritas karyawan berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 80,77% dari keseluruhan sampel. Berdasarkan dari data pendidikan, maka menunjukkan bahwa responden berpendidikan SLTA Sederajat lebih mendominasi yaitu sebesar 84,62% dari keseluruhan sampel.

2. Deskripsi Variabel

Hasil analisis deskriptif pernyataan responden terhadap variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan menghasilkan nilai *mean*, *minimum*, dan *maximum*.

Analisis deskriptif variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan gambaran yang lebih menyeluruh terhadap deskripsi variabel disiplin kerja, organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Analisis deskriptif variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Deskriptif Variabel

Variabel	Indikator	Mean	Min	Max
Disiplin Kerja (X ₁)	Mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan	4,3590	3	5
	Mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai aturan	4,1282	3	5
	Tindakan pendisiplin berupa peringatan	4,3013	3	5
	Tindakan pendisiplinan berupa skorsing	4,1218	3	5
	Memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran berulang	4,1859	3	5
	Kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif	4,3013	3	5
	Rata-Rata	4,2329		
Motivasi Kerja (X ₂)	Memberi contoh	4,4423	3	5
	Komunikasi	4,3718	3	5
	Tantangan	4,3590	3	5
	Memberdayakan	4,4295	3	5

Variabel	Indikator	Mean	Min	Max
	Membimbing	4,4038	3	5
	Mengakui	4,3462	3	5
	Pengorbanan	4,4808	3	5
	Memberi inspirasi	4,6026	4	
	Rata-Rata	4,4295		
Kepuasan Kerja (X ₃)	Gaji memenuhi harapan	4,4423	3	5
	Bagaimana gaji diberikan	4,3526	3	5
	Kenyamanan ruang kerja	4,3910	3	5
	Kebutuhan fisik yang terpenuhi	4,2949	3	5
	Hubungan kerja dengan rekan kerja	4,2821	3	5
	Hubungan kerja dengan atasan	4,3974	3	5
	Rata-Rata	4,3601		
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	4,0705	3	5
	Kuantitas kerja	4,0256	3	5
	Pengawasan	4,0321	3	5
	Pengetahuan pekerjaan	4,1154	3	5
	Inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan	4,1923	3	5
	Kemampuan menerima instruksi	4,0897	3	5
	Kecepatan dalam menerima instruksi kerja	4,0962	3	5
	Tingkat Semangat Kerja	4,1859	3	5
	Sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan	4,2308	3	5
	Tingkat Ketepatan Waktu	4,2564	3	5
	Tingkat Kehadiran	4,0962	3	5
	Rata-Rata	4,0705		

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Hasil nilai mean variabel disiplin kerja rata-rata sebesar 4,2329. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan pernyataan setuju mengenai variabel disiplin kerja. Nilai mean terbesar terletak pada indikator pertama yaitu mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan dengan mean sebesar 4,3590 yang menunjukkan bahwa para karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory Demak senantiasa didorong untuk patuh dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Hasil nilai *mean* variabel motivasi kerja rata-rata sebesar 4,4295. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan pernyataan setuju mengenai variabel motivasi kerja. Nilai mean terbesar terletak pada indikator kedelapan yaitu memberi inspirasi dengan mean sebesar 4,6026 yang menunjukkan

bahwa para karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory Demak senantiasa termotivasi untuk memberi inspirasi untuk karyawan lainnya.

Hasil nilai mean variabel kepuasan kerja rata-rata sebesar 4,3601. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan pernyataan setuju mengenai variabel kepuasan kerja. Nilai mean terbesar terletak pada indikator pertama yaitu gaji memenuhi harapan dengan mean sebesar 4,4423 yang menunjukkan bahwa para karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory Demak merasa puas dengan gaji yang telah diberikan.

Hasil nilai mean variabel kinerja karyawan rata-rata sebesar 4,0705. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan pernyataan setuju mengenai variabel kinerja karyawan. Nilai mean terbesar terletak pada indikator kesepuluh yaitu tingkat ketepatan waktu dengan mean sebesar 4,2564 yang menunjukkan bahwa PT. Hisheng Luggage Accessory Demak menilai kinerja karyawannya secara teliti dinilai dari ketepatan waktu dalam bekerja dan selesai bekerja.

3. Uji Instrumen

Uji Kecukupan Sampel dan Uji Validitas

Berikut ini hasil uji kecukupan sampel dan uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Kecukupan Sampel dan Uji Validitas

Variabel	Dimensi	KMO	Anti Image	Eigenvalue	Keterangan
Disiplin kerja (X ₁)	1. Disiplin preventif	0,670	0,824	1,501	Valid
	2. Disiplin Korektif		0,612	1,645	Valid
	3. Disiplin Progresif		0,648	1,558	Valid
Motivasi kerja (X ₂)	1. Memberi daya	0,713	0,678	1,860	Valid
	2. Mendorong		0,718	1,771	Valid
	3. Mendesak		0,754	1,294	Valid
Kepuasan kerja (X ₃)	1. Gaji/Imbalan Yang Adil	0,696	0,886	1,080	Valid
	2. Kondisi pekerjaan yang menunjang		0,654	1,480	Valid
	3. Hubungan Kerja		0,636	1,439	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan	0,689	0,766 0,648	1,698	Valid

3. Inisiatif	0,584	1,105	Valid
4. Kecekatan Mental	0,726	1,279	Valid
5. Sikap	0,762	1,076	Valid
6. Disiplin Waktu dan Absensi	0,752		

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasar hasil uji kecukupan sampel dengan menggunakan anti image correlation (per item) maupun KMO (secara keseluruhan) menunjukkan lebih besar dari 0,5 artinya sampel dikategorikan mencukupi. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai dari eigenvalue lebih dari satu berarti valid.

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai eigenvalue > 1 sehingga dinyatakan memenuhi kriteria maka dinyatakan valid dan analisis dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Disiplin kerja (X ₁)	0,880>0,6	Reliabel
Motivasi kerja (X ₂)	0,832>0,6	Reliabel
Kepuasan kerja (X ₃)	0,836<0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,792>0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa jawaban dari responden menunjukkan konsistensi, hal ini dapat dilihat oleh cronbach's alpha > 0,6 (Ghozali, 2011). Dengan hasil ini maka, jawaban dinyatakan reliabel.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi antara disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 6. berikut ini:

Tabel 6. Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.628	1.654		5.217	.000
	X1	.269	.103	.199	2.607	.010
	X2	.210	.054	.277	3.873	.000
	X3	.441	.123	.275	3.576	.000

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan dari hasil regresi maka dapat dibuat persamaan linear antara antara disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut :

$$Y = 0,199X_1 + 0,277X_2 + 0,275X_3$$

5. Deteksi Asumsi Klasik

Deteksi Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 6. Uji Normalitas

Runs Test	
	Unstandarized Residual
Test Value ^a	-.15475
Cases < Test Value	78
Cases >= Test Value	78
Total Cases	156
Number of Runs	74
Z	-.803
Asymp. Sig. (2-tailed)	.422

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai sig sebesar 0,422 > 0,05 sehingga asumsi normalitas terpenuhi atau residual berdistribusi normal.

Deteksi Multikolinieritas

Hasil perhitungan uji mutltikolinieritas dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini:

Tabel 7.Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin kerja	.760	1.317	tidak multikolinieritas
Motivasi kerja	.869	1.151	tidak multikolinieritas
Kepuasan kerja	.751	1.331	tidak multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah 2022

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Deteksi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.237	1.042		-.227	.820
	X1	.029	.065	.041	.441	.660
	X2	.026	.034	.067	.770	.443
	X3	.025	.078	.030	.326	.745

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai sig untuk setiap variabel > 0,05. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada data

6. Pengujian Hipotesis (Uji - t)

Uji - t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen atau bebas) dalam menerangkan variasi variabel dependen/ terikat (Ghozali, 2011).

Hasil uji hipotesis sesuai tabel 6 adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki nilai signifikan 0,010 lebih kecil dari 0,05, dengan nilai Beta sebesar 0,199 yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika disiplin kerja semakin buruk, maka akan memperburuk kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan nilai Beta sebesar 0,277, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika motivasi kerja semakin rendah, maka akan menurunkan kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan nilai Beta sebesar 0,275 artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika kepuasan kerja semakin rendah, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

7. Pengujian Model

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149.845	3	49.948	2332	.000 ^b
Residual	312.028	152	2.053		
Total	461.873	155			

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan hasil analisa data diperoleh angka signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan (Ghozali, 2011). Hal ini berarti bahwa semua variabel independen atau variabel bebas (antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (kinerja karyawan).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.324	.311	1.43276

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Hasil pengujian menunjukkan nilai Adjusted R square sebesar 0,311 hal ini menunjukkan bahwa kemampuan model di dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 31,1% ($0,311 \times 100\%$) sedangkan sisanya sebesar 68,9% ($100\% - 31,1\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan/lembaga pemerintah mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015). Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2015).

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory Demak dan sebaliknya jika disiplin kerja semakin buruk maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Dalam menjalankan organisasi, peran manusia merupakan hal yang krusial dan tidak dapat dipisahkan dari sistem berorganisasi. Peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dijelaskan bahwa semua potensi sumber daya yang dimiliki oleh manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Pemanfaatan SDM yang efektif merupakan cara organisasi untuk mempertahankan dan mengembangkan berjalannya sebuah organisasi di masa depan (Mangkunegara, 2015). Seluruh sumber daya manusia dari berbagai tingkatan menjadi kekuatan pendukung sebuah organisasi. Pengembangan dan pengelolaan yang optimal terhadap kinerja organisasi merupakan suatu aset berharga dan harus dikembangkan. Tentunya setiap organisasi membutuhkan SDM yang cakap, terampil, dan memiliki kemampuan. Selain itu, organisasi juga membutuhkan orang yang mau

giat bekerja dan memiliki motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. (Mangkunegara, 2015). Menurut Rivai (2015) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Robbin dan Judge (2014) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory Demak dan sebaliknya jika motivasi kerja semakin rendah maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hilmawan (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial. Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, (dan) manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas (Marwansyah, 2010). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan pada diri karyawan dalam menyikapi keadaan di lingkungan kerja (Handoko, 2016). Kepuasan kerja biasanya juga diartikan sebagai titik temu keadaan emosional karyawan antara nilai balas jasa dengan harapan karyawan (Martoyo, 2012). Pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung pada apa yang mereka peroleh yang memberikan rasa puas pada diri karyawan (Moorse dalam Panggabean, 2002:128).

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory Demak dan sebaliknya jika kepuasan kerja semakin rendah maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarjo (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Temuan tentang hubungan produktivitas pekerja dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Berikut beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari informasi yang diberikan oleh PT. Hisheng Luggage Accessories Demak.

1. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
2. Motivasi kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh dari ketiga faktor tersebut.

Referensi :

- Aprianty, Lenny dan Aan Khurosani. 2018. Analisis Disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan serta Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empirik Karyawan Bank BTN Cabang Cilegon, Banten). *Jurnal Universitas Tirtayasa*
- Dessler, Gary, 201 Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Indeks, Jakarta
- Fathoni, Abdurahman. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Pt. Rineke Cipta
- Flippo, Edwin B. 2010. *Manajemen Personalia Jilid 1 & 2 Edisi Ke-6*. Jakarta; Erlangga
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi II*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, J. S., dan Silvy, B. 2019. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. n *Prosiding Seminal Nasional USM 2 (1) : 134-147*.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. dan S.A.P. Priyadi. 2020. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex Jesya. *J. Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. 3(2): 58-69.
- Hilmawan, . 2019. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buana Centra Swakarsa, Cilegon Banten. *J. Rekaman 3 (3): 167-177*
- Luthans, Freed. 2013. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber daya manusia. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPFE – Yogyakarta
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3*. Salemba Empat. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2007. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Porter, Michael E. 2014. Strategi Bersaing (Competitive Strategy). Tangerang : KARisma Publishing Group
- Prawirosentono, Suyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan pertama. Jakarta:PT. Grafindo Persada
- Robbins SP, dan Judge. 2014. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Bogor:Erlangga
- Saydam, Gouzali. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil (Cetakan Kelima)* Bandung : PT. Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta. Bandung

- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tarjo. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal riset Teknologi dan Inovasi Pendidikan*.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Wirawan. 2015. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba.