**The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Goals on Employee Performance at PT Harapan Sejahtera Karya Utama, Sidoarjo. Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo.**

Lisna Amalia Darmayanti 1), Vera Firdaus,2)

1)Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2)Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email: [*lisnaamalia27@gmail.com*1](mailto:lisnaamalia27@gmail.com1)), [Verafirdaus@umsida.ac.id2](mailto:Verafirdaus@umsida.ac.id2)

**Abstract**. *To determine the effect of work discipline, work motivation, and job satisfaction on employee performance, as well as the effect of work discipline, work motivation, and job satisfaction at PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. impact of degree on employee performance. This type of research is research that uses quantitative methods. The population in this study were 222 employees. The sampling technique used random sampling technique. The sample in this study was 100 respondents. The analysis in this study uses SPSS software. The results of research data managed by researchers regarding work discipline, work motivation, and job satisfaction have a positive and significant impact on the performance of employees of PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo.*

**Keywords.** *work discipline, work motivation, satisfaction Wor*

***Abstrak***. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja di PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. Jenis ipenelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 222 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sempling. Sample di dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden. Analisis dalam penelitian ini menggunakan software SPSS. Hasil penelitian data dikelola oleh peneliti mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruuh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo.

**Kata Kunci.** Disiplin Kerja;Motivasi Kerja;Kepuasan Kerja

*How to cite: Lisna amalia darmayanti, vera firdaus Instructions for Writing and Submit Journal Articles at Muhammadiyah University Sidoarjo. IJCCD 1 (1). doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843*

# I. Pendahuluan

Indusrti plastik Indonesia memiliki potensi pengembangan yang besar, dapat meningkatkan konsumsi dan penggunaan berbagai jenis produk plastik, termasuk kemasan, komponen otomatif dan elektronik.Perusahaan ini menjalankan aktivitasnya dengan dibantu kurang lebih 222 karyawan.(1) kinerja adalah hasil kerja dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata, ditampilkan sesuai perannya industri. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan syarat untuk pencapaian tujuan dalam industry (2), menyatakan kinerja adalah bukti nyata dari segi kualitas dan kuantitas yang berasal dari proses manajemen organisasi menyeluruh yang didapatkan oleh pekerja. Hal ini untuk memastikan bahwa standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan mencerminkan baik buruknya hasil kerja seorang karyawan. Seorang karyawan diklasifikasikan berkinerja baik jika mereka melakukan pekerjaannya sesuai dengan kriteria kinerja yang ditentukan. Oleh karena itu, kinerja karyawan memainkan peran penting dalam produksi plastik industri (3).

Disiplin merupakan tindakan mendorong para karyawan untuk memenuhi tuntutan dan ketentuan yang ada(4).. Dalam hal ini yang dimaksud disiplin meliputi disiplin dalam waktu kerja dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Tingginya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai kinerja yang optimal. (5), bahwa disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Kinerja karyawan tentunya tidak terlepas dari motivasi kerja karyawan itu sendiri, motivasi kerja adalah suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang bisa menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku. Di mana perusahaan dituntut untuk terlibat mengenai bagaimana cara memotivasi karyawannya dengan tepat agar dapat menciptakan karyawan yang bersemangat dan inovatif , sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Faktor yang sama pentingnya mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah bagian dari proses motivasi. kepuasan adalah pemberian nilai, perasaan serta perbuatan individu maupun karyawan terhadap pekerjaan atau yang terhubung dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, upah, hubungan antar rekan kerja, interaksi sosial di wilayah kerja, dll (6).

Penjelasan diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh yang menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja memiliki efek bersama pada kinerja karyawan. Sekalipun motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (7). Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan membangun kedisiplinan, motivasi melalui kepuasan kerja. Usaha tersebut juga dapat diterapkan dalam peningkatan kinerja karyawan di PT Harapan Sejahtera Karya Utama,sidoarjo.

# II. Metode

* 1. **Definisi Operasional**

1. Disiplin Kerja

Adalah kewajiban karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan baik yang tertulis atau yang tidak tertulis yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

1. Motivasi Kerja

serangkai perilaku karyawan yang mempengaruhi seorang karyawan untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu

1. Kepuasan Kerja

suatu sikap yang mencerminkan perasaan puas karyawan terhadap segala sesuatu yang dikerjakan

1. Kinerja Karyawan

Suatu hasil yang dapat di ukur dengan efektif dan efisien suatu perkerjaan yang dilakukan oleh karyawan

* 1. **Indikator Variabel**

Indikator variabel merupakan suatu bentuk penilaian baik dari tempat, orang, atau kegiatan yang memiliki variasi sehingga ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulan.

Tabel 1

Variabel, Indikator, dan Tingkat Pengukuran

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Indikator** | **Tingkat Pengukuran** |
| 1 | Disiplin Kerja  (X1) | 1. Kehadiran tepat waktu. 2. Menghormati aturan kerja. 3. Menjalankan prosedur kerja. | Interval |
| 2 | Motivasi kerja  (X2) | 1. Kebutuhan fisiologis. 2. Kebutuhan sosial. 3. Kebutuhan intensif | Interval |
| 3 | Kepuasan Kerja  (X3) | 1. Gaji. 2. Kesempatan promosi. 3. Rekan kerja. | Interval |
| 4 | Kinerja Karyawan  (Y) | 1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas. 3. Perilaku | Interval |

* 1. **Populasi dan Sampel**

1. Populasi : semua karyawan yang bekerja di PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo.
2. Sampel : cara pengumpulan sampel menggunakan, simple random sampling atau pengambilaln acak dan menggunakan jumlah respodem 100 sampel.
   1. **Jenis dan Sumber Data**
3. Jenis Data : Jenis data yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Di mana hasil penelitian berupa angka dan dianalisis menggunakan statistic .
4. Sumber Data :diambil dari data primer melalui penyebaran kuesioner serta jurnal dan buku yang merupakan data sekunder.
   1. **Teknik Pengumpulan Data**

Menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, hasil kuesioner menggunakan skala *Likert*. Skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepso seseorang atau sekelompok orang tengang fenomena sosial [6].

* 1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian validitas adalah jenis uji data yang memeriksa valid atai tidak validnya data yang digunakan. Pengujian dalam perhitungan validitas menggunakan korelasi momen Pearson. Artinya, menghubungkan total nilai faktor dengan nilai total dengan perbandingan nilai koefisien korelasi (rhitung) dengan 0,30 atau nilai kritis. Instumen penelitian bisa disebut valid jika nilai rhitung ˃ rtabel dan tidak valid apabila nilai rhitung < rtabel [7]*.* Untuk mengukur reliabilitas bisa di ukur secara simultan dengan perbandingan cronbach's alpha atau arithmetic alpha dengan table alphavariabel bisa disebut reliabel apabila mendapatkan nilai Cronbach's alpha ˃ 0,60 dan tidak reliabel jika nilai Cronbach's alpha < 0,60. 0,60  [7].

* 1. **Teknik Analisis Data**

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan software SPSS. Melalui pengujian , uiji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan berikut ini :

1. Uji Asumsi Klasik
2. Uji Normalitas : mengetahui tingkatan data normal yang digunakan , melalui *One Sample Kolmogorov-Smirnov* [6].
3. Uji Multikolinearitas : untuk mengetahui, ada atau tidaknya multikolinearitas dalam regresi dengan ketentuan :
4. Apabila angka *tolerance* diatas (>) 0,1.
5. Apabila nilai VIF kurang dari (<) 10, tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dengan nilai *tolerance*[8].
6. Uji Heteroskedastisitas : untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedatisitas adalah dengan melihat *Scatterplot*. Model regresi yang baik yaitu titik-titik pada *Scatterplot* , tidak terjadi heteroskedastisitas[8].
7. Uji Linearitas : untuk mengetahui tingkat distribusi data normal, meggunakan *Test for linearity*, jika nilai *linearity* lebih kecil yaitu 0,05[8]
8. Uji Autokorelasi : dapat menggunakan uji Durbin-Watson [8].
9. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen dan dependen [9]. Menggunakan metode analisis untuk mengaplikasikan analisis regresi linier berganda, dalam mengetahui hipotesis , melalui perbandingan sebagai berikut.

**Y = a + b1X1+b2X2+b3X3+e**

* 1. **Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda mellaui uji t, uji F dan koefisien korelasi berganda.

1. Uji t

Digunakan, untuk membandingkan nilai thitung dan nilai ttabel. Jika thitung lebih besar dari ttabel maka Ha diterima dan Ho ditolak, variabel indepen mempengaruhi variabel dependen,dan juga sebaliknya. Dengan ketetapan nilai signifikan lebih besar dari *alpha* 0,05[7].

1. Uji F (Simultan)

Hipotesis secara simultan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung  dan Ftabel.. Fhitung jika Ftabel. Hipotesis dapat ditolak bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel. Oleh sebab itu, variabel independen secara bersamaan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen atau berlawanan [7].

1. **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Karakteristik responden dapat diklasifikasikan dengan adanya disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan berdomisili sidoarjo.

**A. Uji Validitas**

**Tabel 1.**

Uji Validitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. **Variabel** | 1. **(r-hitung)** 2. **r tabel** | | | 1. **Keterangan** |
| 1. Disiplin Kerja (X1) | 1. **X1.1** | 1. **0,700** | 1. **0,196** | 1. **Valid** |
| 1. **X1.2** | 1. **0,653** | 1. **Valid** |
| 1. **X1.3** | 1. **0,701** | 1. **Valid** |
| 1. **X1.4** | 1. **0,615** | 1. **Valid** |
| 1. **X1.5** | 1. **0,600** | 1. **Valid** |
| 1. **X1.6** | 1. **0,665** | 1. **Valid** |
| Motivasi Kerja (X2) | 1. **X2.1** | 1. **0,704** | 1. **Valid** |
| 1. **X2.2** | 1. **0,708** | 1. **Valid** |
| 1. **X2.3** | 1. **0,677** | 1. **Valid** |
| 1. **X2.4** | 1. **0,608** | 1. **Valid** |
| 1. **X2.5** | 1. **0,617** | 1. **Valid** |
| 1. **X2.6** | 1. **0,628** | 1. **Valid** |
| Kepuasan Kerja (X3) | 1. **X3.1** | 1. **0,649** | 1. **Valid** |
| 1. **X3.2** | 1. **0,665** | 1. **Valid** |
| 1. **X3.3** | 1. **0,583** | 1. **Valid** |
| 1. **X3.4** | 1. **0,617** | 1. **Valid** |
| 1. **X3.5** | 1. **0,674** | 1. **Valid** |
| 1. **X3.6** | 1. **0,725** | 1. **Valid** |
| Kinerja Karyawan (Y) | 1. **Y.1** | 1. **0,606** | 1. **Valid** |
| 1. **Y.2** | 1. **0,600** | 1. **Valid** |
| 1. **Y.3** | 1. **0,565** | 1. **Valid** |
| 1. **Y.4** | 1. **0,618** | 1. **Valid** |
| 1. **Y.5** | 1. **0,544** | 1. **Valid** |
| 1. **Y.6** | 1. **0,630** | 1. **Valid** |

*Sumber:* *Data diolah menggunakan SPSS.22*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap item pada keempat variabel dalam penelitian ini sudah memiliki nilai r hitung > r tabel, dan kami menyimpulkan bahwa semua ukuran gaya angket,dinyatakan valid

**B. Uji Reliabilitas**

**Tabel 2**.

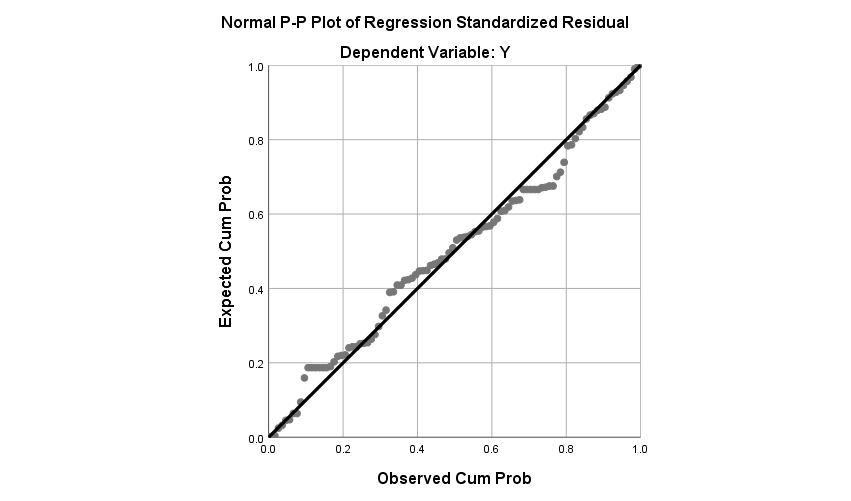
Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Nilai Cronbach Alpha** | **Nilai Kritis** | **Keterangan** |
| Disiplin Kerja | 0,734 | 0,60 | Reliabel |
| MotivasKerja | 0,737 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,730 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,629 | Reliabel |

*Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22*

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel karena menunjukkan nilai Cronbach alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari nilai kritis 0,60

**C. Uji Normalitas**

****

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Menandakan bahwa titik sebaran jawaban responden mendekati diagonal berdasarkan gambaran normal probability plot. Data terdistribusi normal jika dilihat dari gambar normal p-lot.

**D. Uji Linieritas**

**Tabel 3.** Uji Linieritas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **F** | **Sig. Linearity** | **Taraf Signifikan** | **Keterangan** |
| X1 - Y | 1,57 | 0,145 | Sig. > 0,05 | Linier |
| X2 - Y | 0,493 | 0,858 | Sig. > 0,05 | Linier |
| X3 - Y | 0,659 | 0,683 | Sig. > 0,05 | Linier |

*Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22*

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa nilai signifikansi sudah berada diatas 0,05, maka bisa dikatakan masing-masing hubungan linier.

**E. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.** Uji Autokorelasi

|  |  |
| --- | --- |
| **DW** | **Keterangan** |
| -2 **>**2,488 **<** 3 | Bebas Autokorelasi |

*Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar 2,488 yang berari nilai DW berada diantara nilai -2 dan +3 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi.

**F. Uji Multikorelasi**

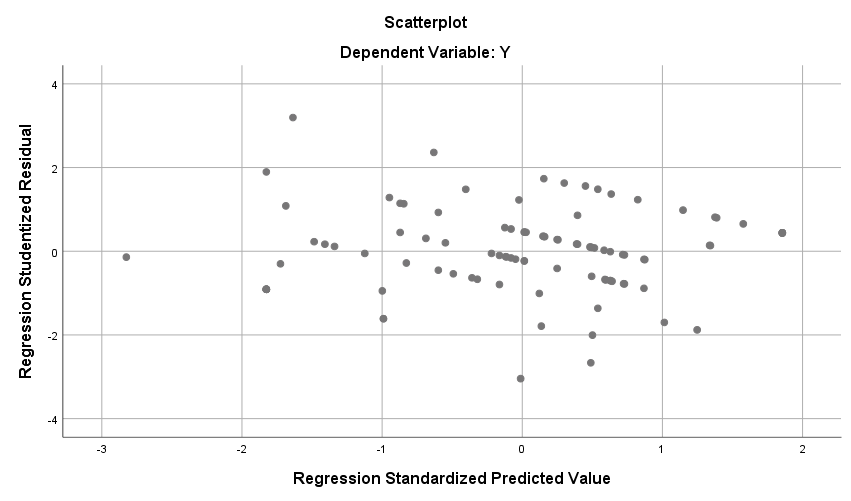
**Tabel 5.** Uji Multikorelasli

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Model** | **Collinearity Statistic** | |
| **Tolerance** | **VIF** |
| 1. Constant |  |  |
| Disiplin Kerja | 0,819 | 1,22 |
| Motivasi Kerja | 0,800 | 1,25 |
| Kepuasan Kerja | 0,762 | 1,313 |

*Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22*

masing-masing variabel independen dari tabel di atas memiliki toleransi sebesar 0,819, 0,800, dan 0,762 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya indikasi multikolinieritas pada data penelitian ini.

**G. Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 3.** Uji Heteroskedastisitas

*Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22*

Dari gambar di atas bisa dilihat bahwa titik-titik jawaban responden sudah menyebartidak terbentuk pola, sehingga bisa dikatakan bahwa data tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**H. Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 8,994 | 2,445 |  | 3,678 | 0 |
| Disiplin Kerja (X1) | 0,259 | 0,075 | 0,311 | 3,477 | 0,001 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,154 | 0,075 | 0,187 | 2,065 | 0,042 |
| Kepuasan Kerja (X3) | 0,266 | 0,083 | 0,296 | 3,198 | 0,002 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | |

*Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22*

Model Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

**Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3+e**

**Y = 8,994 + 0,259X1 + 0,154X2 + 0,266X3 + e**

Berdasarkan persamaan di atas, arti dari setiap angka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Constan

Nilai konstanta dari (a) bernilai positif sebesar 8,994 yang menunjukkan bahwa tanpa pengaruh variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3), maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) tetap tidak berubah sebesar 8,994.

1. Disiplin Kerja

Koefisien antara disiplin kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai positif sebesar 0,259. Oleh karena itu, dapat diartikan variabel tersebut memiliki hubungan positifsehingga bisa dikatakan bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 25,9%.

1. Motivasi Kerja

Koefisien motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y) bernilai positif yaitu 0,154. Oleh karena itu, bisa disimplukan bahwa variabel-variabel itu mempunyai hubungan positif. Dengan demikian bisa diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 15,4%.

1. Kepuasan Kerja

Terdapat koefisien positif sebesar 0,266 antara variabel kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, bisa diismpulkan variabel itu mempunyai hubungan yang positif. Sehingga bisa dikatakan bahwa jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 26,6%.

**I. Uji Hipotesis Parsial (T)**

Uji ini digunakan Untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh independen atau parsial terhadap variabel dependen. Hipotesis diuji, untuk perbandingan nilai hitung dan nilai ttabel. Apabila terhitung lebih besar dari t-tabel, menunjukkan adanya alasan kuat, untuk menerima hipotesis satu (H1) dan menolak hipotesis nol (H0) [15].

**Tabel 7. Uji Hipotesis Parsial (T)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 8,994 | 2,445 |  | 3,678 | 0 |
| Disiplin Kerja (X1) | 0,259 | 0,075 | 0,311 | 3,477 | 0,001 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,154 | 0,075 | 0,187 | 2,065 | 0,042 |
| Kepuasan Kerja (X3) | 0,266 | 0,083 | 0,296 | 3,198 | 0,002 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | |

*Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22*

1. **Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Pada variabel disiplin kerja, nilai t hitung yang dihasilkan adalah 3,477, lebih besar dari t tabel 1,6608. Maka, H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

1. **Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Pada variabel motivasi kerja, nilai t hitung sebesar 2,065. lebih besar dari ttabel 1,6608. Maka, H2 diterima dan H0 ditolak. Artinya variabel motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

1. **Pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Pada variabel kepuasan kerja t hitung sebesar 3,198, lebih besar dari ttabel 1,6608. Maka, H3 diterima dan H0 ditolak. Artinya variabel kepuasan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

**K. Uji F (Simultan)**

**Tabel 8. Uji F (Simultan)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 121,356 | 3 | 40,452 | 18,999 | ,000b |
| Residual | 204,404 | 96 | 2,129 |  |  |
| Total | 325,76 | 99 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1) | | | | | | |

*Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22*

Pada table 8 diatas menunjukkan tingkat keakuratan sebesar 5% (α= 0,05) dan dfl = k - (3 – 1 = 2) dan df2 = n– k -1 (100 – 3 – 1 = 96) maka Ftabel sebesar 2,70. Sedangkan, pada table diatas diperoleh Fhitung sebesar 18,999 dan nilai signifikan (0,000 < 0,05), dapat disimpulkan bahwa,H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

**L. Uji koefisien Korelasi Berganda (R)**

**Tabel 9.**

Uji koefisien Korelasi Berganda (R)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,610a | ,373 | ,353 | 1,459 |
| a. Predictors: (Constant)  Kepuasan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1) | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) | | | | |

*Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22*

Dari tabel uji R pada tabel di atas didapatkan nilai R sebesar 0,610 yang mmeperlihatkan bahwa hubungan antara variabel indpeenden dengan variabel dependen kuat.

1. **Pembahasan**

Hasil penelitian di atas menunjukkan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Dengan bantuan pengolahan data dengan software SPSS 22.

* + - 1. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

terbukti pada hipotesis pertama, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Disiplin kerja dikatakan baik apabila karyawan menaati semua peraturan yang ada di dalam perusahaan. Hal tersebut dibuktikan bahwa pada disiplin kerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo dikatakan baik dalam menaati semua peraturan yang ada di dalam perusahaan. Karena semakin disiplin karyawan dalam berkerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan Hasil analisis deskriptif mengenai jawaban responden mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan bahwa disiplin kerja menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama memiliki tingkat kedisiplinan, cukup baik dalam bekerja. Kinerja optimal dicapai melalui disiplin kerja yang tinggi dari karyawan kami. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Research [10] , yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dapat memberikan dampak positif yang besar terhadap kinerja karyawan dalam beberapa kasus. Studi lain oleh [11] juga menunjukkan bahwa beberapa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

* + - 1. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dilihat dari hasil pengujian diketahui bahwa motivasi kerja yang fluktuatif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya di PT Harapan Sejatera Kariya Utama Sidoarjo motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan, motivasi kerja karyawan PT Harapan Sejatera Kaliya Utama Sidoarjo diperlukan untuk memberikan motivasi kerja karyawan terhadap prestasinya. Karena motivasi berprestasi datang dari semangat kerja yang biasa dilakukan di PT Harapan Kaliya Utama Sidoarjo. , yaitu penghargaan dan gaji tambahan ketika seorang karyawan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh para peneliti [13] bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh [14] juga membuktikan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

* + - 1. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, variabel kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. Dalam hal ini kepuasan kerja meliputi tanggung jawab seseorang bagaimana cara terbaik yang mereka lakukan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan atasan kepada mereka. Didalam kepuasan kerja sangat berdampak pada kinerja karyawan. Semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin baik pula manajemen perusahaan dalam memberikan hak – hak yang seharunya dimiliki karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilkukan oleh penelitian[14] dapat diketahui pada variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh [15] juga membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadapa kinerja karyawan.

* + - 1. **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis data di atas , disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terbukti secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya dari [13]. Hasil analisis deskriptif mengenai jawaban responden mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan bahwa karyawan mampu mentaati peraturan perusahaan sehingga terciptlah disiplin kerja. Deskripsi pernyataan tentang kinerja menunjukkan bahwa karyawan secara mayoritas dalam pekerjaan sehari-hari dilakukan dengan penuh motivasi dan semnagat yang tinggi disertai kemampuan yang dimiliki. Selain itu, karyawan juga memiliki kepuasan kerja tersendiri dengan adanya gaji yang sesuai dan pengembangan kesempatan karir yang sama bagi semua karyawan. Dari uraian di atas, kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo akan selalu bekerja dengan disiplin, motivasi dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi guna mencapai kinerja terbaik dan tentunya tujuan perusahaan.

# V. Kesimpulan

Bersadarkan pada hasil pembahasan yang dilakukan peneliti, yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motiviasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan padaPT Harpan Sejahter Karya Utama. Berikut ini dapat disimpulkan :

1. Disiplin kerja secara keseluruhan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja secara keseluruhan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja secara keseluruhan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja serta kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

# Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih ini kami sampaikan kepada seluruh dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Dengan ini, penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan orang tua, sahabat, kolega dan sahabat penulis untuk menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

# Referensi

[1] Hariyono, V. (2017). Strategi Pengembangan Bisnis Pt Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Agora - Online Graduate Humanities Journal*, *5*(1).

[2] Husain, Bachtiar, Arifudin. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( Pada PT. Bank Danamon TBK Cabang Bintaro ). Jurnal Disrupsi Bisnis Vol 1, No 1. Fakultas Ekonomi, Universitas Pemulang.

[3] Wasiman, Selly. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Transcal Suntech Internasional. Jurnal Internasional, Sinergi, 6(2), 53-67. Fakultas Ekonomi, Universitas Putera Batam.

[4] Can, Afni dan Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Batik Nagari. Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik Vol 4. No 1. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.

[5] Sedarmayanti, M.Pd, APU. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

[6] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D.*

[7] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung : Alfabeta.

[8] Sarjono, H. dan Julianita, W. 2011. *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset. (1st ed).* Jakarta : Salemba Empat.

[9] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Method).* Bandung : Alfabeta.

[10] Syafrina, N, (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Jurnal System Eko dan Bisnis Vol 8 No 4. Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Riau.

[11] Sesilya Kemp, dkk. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern

Widya Tegnical Cabang Jayapura Ananta. Jurnal AGORA Vol 5, No 3. Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen

Petra.

[12] Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Jurnal AGORA Vol 7 No 2. Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.

[13] Yusuf dkk (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di bank

Indonesia Kantor Wilayah Jawa Barat Kota Bandung. Jurnal Prosiding Manajemen Vol 6, No 1. Fakultas Ekonomi

Bisnis, Universitas Islam Bandung.

14] Suparman dkk (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan 9 koperasi di Muara

Teweh. Jurnal Bisnis dan Pembuangan Vol 8 No 1. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Lambung

Mangkurat Banjarmasi.

15] Rahmawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas

Medan. Jurnal Imiah Manajememn dan Bisnis Vol 2, No 1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area,

Indonesia.

***Conﬂict of Interest Statement:***

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or ﬁnancial relationships that could be construed as a potential conﬂict of interest.*