

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRAHA ANUGERAH KEDIRI DI KOTA BATAM

David¹, Suhardi²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Magister Manajemen, Universitas Putera Batam

email: [1pb210910111@upbatam.ac.id](mailto:pb210910111@upbatam.ac.id), [2suhardi@puterabatam.ac.id](mailto:suhardi@puterabatam.ac.id)

ABSTRACT

This study examines how work motivation, work discipline, and job satisfaction influence employee performance individually and collectively at PT Graha Anugerah Kediri in Batam City. Responding to organizational needs for sustained performance improvement, we conducted a quantitative survey of 119 employees using a structured questionnaire. Data were analyzed with SPSS version 27 through descriptive statistics, validity and reliability testing, classical assumption checks, and multiple regression to estimate partial and simultaneous effects. Findings indicate that work motivation, work discipline, and job satisfaction each exert a positive and statistically significant influence on employee performance, with motivation and discipline emerging as the strongest predictors; together, the three variables explain a substantial proportion of performance variance. These results suggest that integrated human resource management strategies that foster motivational drivers, reinforce consistent discipline, and enhance employee satisfaction can meaningfully improve workforce outcomes at PT Graha Anugerah Kediri and similar organizations.

Keywords: Discipline; Employee Performance; Job Satisfaction; Work Motivation

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah perusahaan yang berperan besar dalam menentukan daya saing, keberhasilan, dan keberlanjutan bisnis (Suhardi, 2019). Kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan menjadi faktor penentu untuk menciptakan keunggulan kompetitif, karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien (Suhardi, 2023). Meskipun perkembangan teknologi modern seperti mesin dan peralatan pabrik semakin canggih, namun jika kualitas SDM rendah atau tidak dikelola dengan baik, perusahaan akan tetap mengalami kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Simanjuntak & Suhardi, 2022). Dengan demikian, pengelolaan SDM secara profesional dan berkesinambungan merupakan hal yang krusial untuk mendukung pertumbuhan perusahaan (Erwin; Suhardi, 2020). Setiap individu pada dasarnya memiliki bakat, kreativitas, dan etos kerja yang unik, yang tidak dapat digantikan oleh teknologi semata. Oleh karena itu, pengembangan SDM harus dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar perusahaan mampu bersaing di tengah ketatnya persaingan bisnis global (Susiana; & Suhardi, 2022).

Dalam dunia bisnis, manajemen SDM memiliki tanggung jawab penting untuk mengoptimalkan potensi karyawan agar dapat berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Zakaria; Suhardi, 2021). Pengelolaan ini mencakup pemberian motivasi, pengaturan disiplin, serta peningkatan kepuasan kerja, karena ketiga aspek tersebut merupakan faktor yang saling berhubungan dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal (Dewi & Suhardi, 2021). Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk bekerja keras dalam mencapai target organisasi (Dicky & Suhardi, 2023). Ketika tingkat motivasi tinggi, karyawan akan menunjukkan komitmen, dedikasi, dan semangat kerja yang tinggi, sehingga produktivitas meningkat dan suasana kerja menjadi lebih positif (Noviani & Suhardi, 2025). Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak pada penurunan kualitas kerja, meningkatnya tingkat absensi, dan melemahnya loyalitas terhadap perusahaan (Dihe Sanga & Suhardi, 2023). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel lain yang mendukung suasana kerja (Setyo Widodo et al., 2022).

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang menentukan kinerja (Diana & Suhardi, 2019; Mardiaty & Suhardi, 2024). Disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, dan pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku. Karyawan dengan disiplin tinggi cenderung memiliki tanggung jawab yang baik, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan menjaga profesionalisme (Miftahussalam & Suhardi, 2020). Disiplin yang baik akan menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam operasional perusahaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif (Silitonga & Suhardi, 2020). Namun, penerapan disiplin yang kurang optimal dapat memicu terjadinya pelanggaran aturan, ketidakhadiran tanpa izin, keterlambatan, serta penurunan produktivitas yang berdampak negatif terhadap pencapaian target perusahaan (Sapu et al., 2023).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, maupun kesempatan pengembangan karier (Noviani & Suhardi, 2025). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi tinggi, sikap positif terhadap organisasi, dan komitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja, meningkatnya turnover, dan menurunnya produktivitas. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan (Annisa, 2022).

PT Graha Anugerah Kediri yang beroperasi di Kota Batam merupakan salah satu perusahaan yang saat ini menghadapi permasalahan terkait pengelolaan SDM, khususnya dalam hal motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengamatan, perusahaan ini mengalami penurunan semangat dan antusiasme karyawan dalam melaksanakan tugas, yang berdampak pada rendahnya produktivitas dan kinerja. Beberapa permasalahan yang dihadapi meliputi meningkatnya tingkat ketidakhadiran tanpa pemberitahuan, rendahnya kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja, serta menurunnya kepuasan terhadap kebijakan perusahaan. Rendahnya motivasi karyawan tercermin dari kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, serta mutu pelayanan yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan. Selain itu, absensi yang tinggi mengindikasikan lemahnya pengawasan disiplin dan ketidakpuasan terhadap kebijakan manajemen. Hal ini mengakibatkan keterlambatan dalam proses

produksi dan pengiriman barang kepada pelanggan, sehingga berdampak pada reputasi dan daya saing perusahaan. Kondisi ini tidak hanya menghambat kelancaran operasional, tetapi juga dapat memicu penurunan kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan dalam jangka panjang.

Permasalahan ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang tidak optimal dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Graha Anugerah Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan strategis yang lebih tepat guna meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara komprehensif dan berkelanjutan. Dengan adanya pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor tersebut, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan adaptif terhadap tantangan bisnis ke depan.

KAJIAN TEORI

1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi perilaku dalam mencapai tujuan pekerjaan (Suhardi & Syaifullah, 2018). Motivasi menjadi penggerak utama dalam menentukan semangat, ketekunan, dan arah tindakan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Pittaloka et al., 2024). Individu yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan sikap yang antusias, fokus dalam bekerja, serta konsisten dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja antara lain kebutuhan dasar seperti gaji dan rasa aman, hubungan sosial yang positif, gaya kepemimpinan yang diterapkan, bentuk penghargaan yang diterima, sistem pengawasan, sikap dan semangat kerja, serta tingkat kedisiplinan (Firwish & Suhardi, 2020). Faktor-faktor ini saling berkaitan dan secara langsung memengaruhi sejauh mana individu termotivasi dalam bekerja.

Indikator motivasi kerja mencakup kepuasan terhadap pekerjaan, perasaan dihargai oleh organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, kondisi kerja yang mendukung, dan adanya dukungan manajerial. Jika indikator-indikator tersebut terpenuhi, maka karyawan cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan produktivitas yang optimal.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap yang menunjukkan kepatuhan dan kesadaran individu dalam menaati peraturan organisasi serta menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan (Haria & Suhardi, 2025). Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab dan integritas individu dalam bekerja(Ratnawati et al., 2022). Karyawan yang disiplin akan menjalankan pekerjaannya secara teratur, tepat waktu, dan sesuai prosedur (Eden & Suhardi, 2021).

Faktor yang memengaruhi disiplin kerja antara lain kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, konsistensi menjalankan jadwal kerja, kemampuan dalam mengikuti instruksi atasan, serta ketepatan dalam menyelesaikan tugas (Maharani & Suhardi, 2020). Faktor-faktor ini membentuk kebiasaan kerja yang positif dan mendukung terciptanya keteraturan dalam organisasi.

Indikator disiplin kerja meliputi kehadiran kerja yang konsisten, ketataan terhadap peraturan dan standar kerja, kewaspadaan dalam bekerja, serta penerapan etika kerja yang baik. Karyawan yang memiliki indikator disiplin yang baik umumnya menjadi contoh bagi rekan kerja lainnya dan turut menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul dari hasil evaluasi individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan terpenuhinya harapan, keinginan, dan kebutuhannya dalam pekerjaan (Adrias; Suhardi, 2021). Tingkat kepuasan yang tinggi akan memengaruhi sikap kerja, meningkatkan motivasi, dan mendorong kinerja yang lebih baik (Ningsih, 2021).

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mencakup lingkungan kerja yang nyaman dan aman, kompensasi yang layak, jenis pekerjaan yang sesuai, tanggung jawab yang jelas, serta pengakuan atas prestasi kerja. Lingkungan kerja yang positif dan sistem penghargaan yang adil akan meningkatkan rasa puas dalam diri karyawan.

Indikator kepuasan kerja terdiri dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kualitas pengawasan dari atasan, hubungan kerja yang harmonis, peluang untuk promosi jabatan, serta kompensasi yang diterima (Rahayu & Dahlia, 2023). Ketika indikator-indikator ini terpenuhi, karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas

yang diberikan berdasarkan kemampuan, usaha, dan dukungan yang diperoleh dari lingkungan kerja (Kelly; Suhardi, 2021). Kinerja mencerminkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta komitmen terhadap tugas dan organisasi (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Faktor yang memengaruhi kinerja antara lain berasal dari individu itu sendiri, seperti pengetahuan dan sikap terhadap pekerjaan, serta faktor eksternal seperti dukungan dari organisasi dan manajemen. Dukungan yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Indikator kinerja karyawan mencakup kualitas hasil kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efektivitas dalam penggunaan sumber daya, serta komitmen terhadap tujuan organisasi. Indikator ini membantu dalam mengukur sejauh mana kontribusi seorang karyawan terhadap keberhasilan perusahaan.

METODE PENELITIAN

1. Uji Validitas Data

Uji validitas menunjukkan seberapa tepat instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid jika nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai korelasi item lebih besar dari r tabel. Uji validitas juga dapat dilakukan melalui pendekatan isi, kriteria, dan konstruk untuk memastikan setiap item mewakili konsep yang diukur (Zainuddin Iba & Aditya Wardhana, 2024).

2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan secara berulang. Salah satu teknik yang umum digunakan adalah uji Cronbach's Alpha. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Nilai yang lebih rendah dari itu menunjukkan bahwa instrumen kurang konsisten dalam pengukuran (Husda et al., 2023) (Zainuddin Iba & Aditya Wardhana, 2024).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian memiliki distribusi yang normal. Data yang berdistribusi normal dianggap memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis statistik. Dalam regresi linier, uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data residual terdistribusi secara normal. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka data dianggap terdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan dibantu oleh SPSS versi 27 (Suryawan & Salsabilla, 2022).

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa adanya hubungan antar variabel bebas pada model regresi. Dikatakan tidak

multikolinearitas jika hasil VIF berkisar 1-10 atau nilai tolerance > 0,1.

5. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian residual dalam model regresi. Jika varian residual bersifat konstan, maka disebut homoskedastisitas. Namun, jika varian tersebut tidak sama, maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam data.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sanusi dalam(Daulay & Hikmah, 2020), regresi linear berganda adalah perluasan dari regresi linear sederhana yang melibatkan dua atau lebih variabel independen untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. Teknik ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dalam suatu model penelitian.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Guna mengetahui seberapa besarnya pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel denpenden, digunakan pengujian koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai R^2 rendah, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat tergolong terbatas (Rianda & Winarno, 2022).

8. Uji-T

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Hipotesis diterima jika signifikansi bernilai $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel. Hasil t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel untuk menentukan signifikansi pengaruhnya.

9. Uji-F

Uji F ini digunakan untuk menghitung bagaimana variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3), mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara bersamaan. Untuk menguji hipotesis, kriteria berikut dirumuskan: hipotesis diterima jika t signifikan $< 0,05$ dan ditolak jika t signifikan $> 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada 119 karyawan PT Graha Anugerah Kediri untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Analisis dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, deskripsi variabel, dan uji regresi linear berganda menggunakan SPSS 27.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebesar 80,7 persen, sedangkan perempuan hanya 19,3 persen. Dilihat dari sisi

usia, kelompok usia terbanyak berada pada rentang 23–29 tahun, yaitu 45,4 persen, yang menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja berada pada usia produktif. Dari segi pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA sebesar 55,5 persen, sedangkan sisanya memiliki pendidikan SMP, Diploma, dan Sarjana. Gambaran ini menunjukkan bahwa perusahaan didominasi tenaga kerja dengan pendidikan menengah, sesuai dengan sifat pekerjaan yang bersifat teknis dan operasional.

Untuk menilai jawaban responden, penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan terhadap beberapa variabel, seperti motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karayawan. Rentang skala ini dibagi menjadi lima kategori, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, yang masing-masing mewakili skor yang berbeda. Dengan menggunakan skala ini, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi responden terhadap kinerja.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
X1.1	0,723	0,361	Valid
X1.2	0,735	0,361	Valid
X1.3	0,708	0,361	Valid
X1.4	0,652	0,361	Valid
X1.5	0,604	0,361	Valid
X1.6	0,714	0,361	Valid
X1.7	0,738	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPPS versi 27, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa setiap pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, yang berarti data tersebut valid dan dapat diterapkan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
X2.1	0,667	0,361	Valid
X2.2	0,609	0,361	Valid
X2.3	0,728	0,361	Valid
X2.4	0,830	0,361	Valid
X2.5	0,757	0,361	Valid
X2.6	0,821	0,361	Valid
X2.7	0,690	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPPS versi 27, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa uji validitas untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga data dianggap valid dan dapat diterapkan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
X3.1	0,505	0,361	Valid
X3.2	0,695	0,361	Valid
X3.3	0,850	0,361	Valid
X3.4	0,447	0,361	Valid

X3.5	0.812	0,361	Valid
X3.6	0.684	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPPS versi 27, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yang berarti data tersebut valid dan dapat diterapkan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
Y1.1	0.789	0,361	Valid
Y1.2	0.649	0,361	Valid
Y1.3	0.681	0,361	Valid
Y1.4	0.757	0,361	Valid
Y1.5	0.684	0,361	Valid
Y1.6	0.783	0,361	Valid
Y1.7	0.683	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPPS versi 27, 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yang berarti data tersebut valid dan dapat diterapkan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbac h's Alpha	ketentuan	Ket
Motivasi Kerja (X1)	0.822	0,6	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja (X2)	0.850	0,6	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (X3)	0.752	0,6	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.842	0,6	<i>Reliable</i>

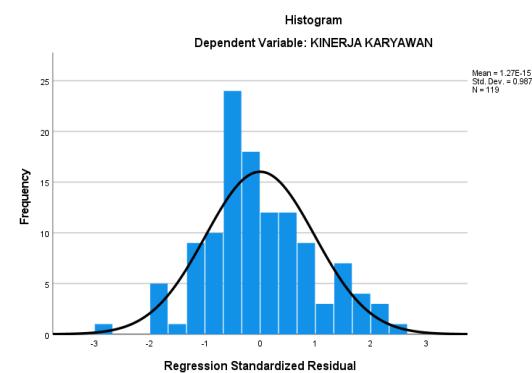
Sumber: Hasil pengolahan SPPS versi 27, 2025

Tabel 5 dengan dikemukakan diatas, dengan dapat diamati bahwasanya temuan setiap pernyataan yang diteliti dalam variabel penelitian memperoleh besaran *cronbach's alpha* yang dapat lebih besar dari 0,60. Sebagai akibatnya, penemuan hasil pada setiap pernyataan yang termasuk dalam variabel menunjukkan bahwa hasil yang *reliable* maka data yang telah memiliki dapat diandalkan, sehingga alat ukur yang digunakan layak untuk digunakan.

3. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil pengolahan SPPS versi 27, 2025

Berdasarkan Gambar 1 di atas, terlihat bahwa data membentuk pola distribusi berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*), yang mengindikasikan bahwa data penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Kolmogorov smirnov

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0.07570542
	Absolute	0,068
Most Extreme Differences	Positive	0,068
	Negative	-0,068
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil pengolahan SPPS versi 27, 2025

Berdasarkan informasi yang tercantum pada Tabel 6, data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* melebihi tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat diketahui data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	0.744	1.344
Disiplin Kerja	0.843	1.186
Kepuasan Kerja	0.796	1.256

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 27, 2025

Tabel 7 dengan dikemukakan diatas, dengan dapat diamati bahwasanya temuan mengungkapkan besaran pada nilai *tolerance* dari seluruh variabel bebas dalam model regresi memiliki nilai lebih besar dari 0,10. Selain itu, besaran pada nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinieritas pada semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini, atau dengan penyebutan lain variabel tersebut tidak saling berkorelasi dalam model regresi.

d. Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coeffici ents		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.503	4.203		3.213	0.002
Motivasi	-0.812	1.085	-.077	-.748	0.456
Disiplin	-0.917	0.976	-.096	-.995	0.322
Kepuasan	-1.828	1.108	-.165	-1.650	0.102

a. *Dependent Variable*: ABS_REC

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 27, 2025

Tabel 8 dengan dikemukakan diatas, dengan dapat diamati bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja(X1) ialah sebesar 0,456, untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,322, dan untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,102. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Oleh sebab itu, dapat diketahui bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada ketiga variabel independen dalam model regresi yang digunakan.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlakukan sebagai dalam pengukuran kekuatan dan arah hubungan yang melibatkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Setelah memproses data, mendapatkan hasil pengujian dengan temuan yang tercantum dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coeffici ents		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.800	2.363		3.724	0.000
Motivasi Kerja	0.239	0.071	0.282	3.345	0.000
Disiplin Kerja	0.231	0.066	0.275	3.482	0.000

Kepuasa n Kerja 0.277 0.084 0.269 3.310 0.000

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 27, 2025

Tabel 9 menunjukkan persamaan $Y = 8.800 + 0.239X_1 + 0.231X_2 + 0.277X_3 + e$, yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3). Nilai konstanta sebesar 8.800 menunjukkan bahwa apabila motivasi, pengalaman, dan stres kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 8.800 satuan.

Koefisien motivasi kerja sebesar 0,239 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,239 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Selanjutnya, koefisien disiplin kerja sebesar 0,231 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,231 satuan. Terakhir, koefisien kepuasan kerja sebesar 0,277 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam stres kerja juga akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,277 satuan.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan sebagai memahami dengan sejauh mana variabel bebas motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y). Setelah memproses data, mendapatkan hasil yang dapat mengungkapkan temuan dengan tercantum dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.627 ^a	0.393	0.377	2.16796

a. *Predictors*: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

b. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 27, 2025

Tabel 10. Didapatkan hasil uji R square bernilai 0,377. Dengan ini berarti bahwa antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan sejumlah 37,7% sedangkan sisanya (100% - 37,7%) = 62,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau tidak diteliti pada riset ini

6. Uji t

Uji t sebagaimana berguna dalam penentuan hubungan dengan cara parsial yang diperuntukan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian ditentukan temuannya dengan dalam

perbandingan antara t hitung yang dihasilkan dengan t tabel dalam signifikansi dengan besaran 0,05. Penentuan besaran t tabel dapat diperoleh dengan melalui rumus $n-k-1$ yang dapat memuat $119-3-1=115$, sehingga ditemukan besar nilai t tabel dengan besaran 1,984. Setelah melakukan pengolahan data, diperoleh hasil uji t dibawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coeffici ents	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)					
Motivasi Kerja	0.425	0.068	0.501	6.265	0.000
Disiplin Kerja	0.383	0.069	0.456	5.548	0.000
Kepuasan Kerja	0.483	0.084	0.469	5.741	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPPS versi 27, 2025

Tabel 11, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung 6.265, variabel disiplin kerja sebesar 5.548, dan variabel kepuasan kerja sebesar 5.741, yang semuanya lebih besar dari nilai t tabel 1,984. Selain itu, nilai signifikansi variabel lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga hipotesis H1, H2, dan H3 dapat diterima. Dengan demikian, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Uji F

Uji f sebagaimana berguna dalam penentuan hubungan dengan cara simultan yang diperuntukan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian ditentukan temuannya dengan dalam perbandingan antara f hitung yang dihasilkan dengan f tabel dalam signifikansi dengan besaran 0,05. Penentuan besaran f tabel dapat diperoleh dengan melalui rumus $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1$ ($df_1 = 4 - 1 = 3$) serta dengan $df_2 = n - k - 1$ ($df_2 = 119 - 3 - 1 = 115$), sehingga ditemukan besar nilai f tabel dengan besaran 2,68. Setelah melakukan pengolahan data, diperoleh hasil uji f dibawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressi on	350.284	3	116.76	24.843	0.00 ^b
Residual	540.506	115	4.700		
Total	890.790	118			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPPS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 12. dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi F sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), serta nilai F hitung sebesar 24.843, yang lebih besar daripada F tabel sebesar 2,68 ($24.843 > 2,70$). Dengan demikian, berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, maka hipotesis alternatif (H_4) diterima.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi, penerapan disiplin yang konsisten, serta pemenuhan kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam mendorong kinerja karyawan di PT Graha Anugerah Kediri, Kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrias; Suhardi. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Martino Fine Foods di Kota Batam. *Scientia Journal*, 3(3).
- Annisa, A. C. (2022). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Daulay, N., & Hikmah. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri Di Kota Batam*.
- Dewi, A. M. S., & Suhardi. (2021). Pengaruh Disiplin, Etika Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Prima Utama. *Scientia Journal*, 3(2).
- Diana, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Utama Raya. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 1–10. http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/1447/853
- Dicky, M., & Suhardi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan PT Putra Teguh Mandiri. *Jurnal Cafetaria (JC)*, 4(2). <http://ejurnal.universitaskarimun.ac.id>
- Dihe Sanga, L., & Suhardi. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Yos Sudarso Di Kota Batam Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 327–333.
- Eden, & Suhardi. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati di Kota Batam. *Ekuivalensi (Jurnal Ekonomi Bisnis)*, 7(1), 99–112.
- Erwin; Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(3), 144–153. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i3.29634>
- Firwish, S., & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Di Pt. Graha Dwi Perkasa. *Jurnal Rekaman*, 4(2).
- Haria, T., & Suhardi. (2025). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Microcast Technology Indonesia. *Manajemen Dan Bisnis Jurnal*, 11(1), 101–113.
- Husda, N. E., Suhardi, & Inda, S. (2023). *Metodologi Penelitian Kulitatif, Kuantitatif dan Research & Development (R & D)* (Yunisa Oktavia, Ed.; 1st ed., Vol. 1). UPB Press.
- Kelly; Suhardi. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada City Central Hotel Kota Batam. *Scientia Journal*, 3(2).
- Maharani, S., & Suhardi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Palm Springs Golf Country Club. *Aksara Public*, 4(1), 184–196.
- Mardiat, & Suhardi, . (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo di Kota Batam. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(1), 10–22.
- Miftahussalam, F., & Suhardi. (2020). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 371–383. <http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/68/63>
- Ningsih, L. W. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN AFEKTIF PADA PT CIPTA NIRMALA. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Noviani, A., & Suhardi. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sumitomo Wiring System Batam. *Manajemen Dan Bisnis Jurnal*, 11(1), 31–46.
- Pittaloka, J., EHJ FoEh, J., Kunci, K., Kerja, D., Kerja, L., & Karyawan, K. (2024). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 8(2), 228–239. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7321>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT RAJASALAND BANDUNG. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 1(3). <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3>
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi*, (Literature Review MSDM). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Silitonga, H., & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infineon Technologies Batam. *Triangle*, 1(2), 275–287.
- Simanjuntak, P. S., & Suhardi. (2022). Pengaruh Human Capital, Pelatihan dan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan di Telunas Resorts. *Scientia Journal*, 4(4).
- Suhardi. (2019). Budgeting: Perusahaan, Koperasi dan Simulasinya. In A. Sularso (Ed.), *Gava Media* (1st ed.). Gava Media. <http://repository.upbatam.ac.id/134/>
- Suhardi. (2023). *Pengantar Ekonomi Mikro (Edisi Revisi)* (R. P. Setyaningrum & N. Aisyah, Eds.; 1st ed., Vol. 1). Gava Media.
- Suhardi, & Syaifullah. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Benefita*, 2(1), 55. <https://doi.org/10.22216/jbe.v2i1.1860>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137->

146.2022

- Susiana;,& Suhardi. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Logistik International. *Scientia Journal*, 4(4), 37–49.
- Zainuddin Iba, & Aditya Wardhana. (2024). *PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA* (Mahir Pradana, Ed.; Cetakan pertama). CV. Eureka Media Aksara.
- Zakaria; Suhardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas. *Scientia Journal*, 4(2), 20–30.