

PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INDOLAND BATAM

Ahmad Yudhi Ismawan¹, M. Khoiri²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb180910297@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze if there is any influence from motivation, discipline, and job satisfaction towards the employee performance of PT Indoland Batam which engages in the online shop. The phenomenon of the employee performance level for PT Indoland Batam reflects the employee performance has not been maximized. This research uses three independent variables which are motivation variable, discipline variable, and job satisfaction variable. The technique used in collecting data used in this research is the distribution questionnaire using saturation sampling method, whereby the population and sample used in this research are all employees who work for PT Indoland Batam with population amounting to 103 people. This research uses technical data analysis methods such as validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, determination coefficient test, and hypothesis test. The result of this research shows that motivation variable does have positive influence and is significant towards the employee performance, discipline variable does have positive influence and is significant towards the employee performance, so is the job satisfaction variable does have positive influence and is significant towards the employee performance. Furthermore, motivation, discipline, and job satisfaction variable simultaneously do have positive influence and is significant towards the employee performance of PT Indoland Batam. Variables in this research have an influence of 31,8% towards the employee performance. The rest 68,2% are influenced by other variables coming from outside of this research.

Keywords : Motivation, Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Percapaian arahan organisasi pada mitra sangat diperlukan agar mengatur, menjalankan dan memperdayakan pekerja dalam hubungan sumber daya manusia. Sumber daya manusia suatu mitra perlu diimplementasikan secara rapid an agar terbentuknya suatu kebutuhan yang diperlukan pekerja atas keinginan perusahaan. suatu peningkatan atas mitra tersebut ditentukan berdasarkan kualitas pekerja di suatu perusahaan tertentu. (Bagaskara & Rahardja, 2018)

Kinerja karyawan bisa dikatakan sebagai suatu hal yang bisa dikembangkan jika pekerja memiliki inisiatif atas evaluasi atas kinerjanya yang didasari tingkah laku. Evaluasian kinerja suatu pekerja harus bersikap adil dan objektif terhadap kinerja pekerja. Titik terang dalam penerimaan evaluasi yaitu apakah suatu pekerja bersikap bersaing, dalam pencapaian prestasi kerja dan menumbuhkan rasa kurang puas atas kinerjanya. (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Adanya beberapa faktor yang memberikan pengaruh kinerja yakni motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Seiringnya berjalannya waktu dalam pemberian motivasi masih belum terpenuhi, yakni tidak adanya pemberian dengan maksimal, ketidaknyamanan turut serta pekerja yang tingkat kedisiplinan yang masih minim dan juga tidak terdapatnya pelaporan bulanan. Pemberian gaji merupakan suatu faktor yang

memberikan pengaruh terhadap kinerja. Pemberian kompensasi harus didasari yang jelas, dan juga emosional setiap manusia tidak dapat dilupakan. (Kusjono & Ratnasari, 2019)

PT Indoland Batam yakni mitra yang menjalankan penjualan secara online (*online shop*) atas barang-barang yakni perlengkapan diri. Perusahaan ini lahir pada tanggal 8 Juni 2017 yang berlokasi di Citra Buana Industrial Park 1, Blok H No. 1 dan 2, Jln. Yos Sudarso, Kampung Seraya, Batam. Seiring berjalannya waktu, muncul beberapa masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, yaitu kurangnya support yang diberikan mitra terhadap karyawan sehingga mengalami depresiasi motivasi pekerja. Perusahaan juga harus memperhatikan tingkat kepuasan dalam bekerja yang dialami oleh para karyawannya. Tahapan dalam pencapaian tujuan suatu mitra, diharapkan jika suatu mitra dapat memberikan support yang lebih terhadap pekerja agar mengalami peningkatan, dikarenakan karyawan merupakan aset perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Dikaji oleh (Kristanti & Lestari, 2019) suatu dorongan dalam diri manusia yang memungkinkan dengan maksud turut membantu mencapai tujuan perusahaan disebut sebagai motivasi. Adapun juga dorongan yang

memperoleh motivasi, yakni dorongan secara diripribadi (*internal motivation*) dan dorongan dari pihak luar (*external motivation*).

Dikemukakan (Effendy & Fadhilah, 2019) motivasi yakni pengarahan (sifat yang bertolak belakang) pribadi yang menentang atau tidak sesuai dan pengarahan tindak – tanduk.

(Orocomna *et al.*, 2018) menyampaikan bahwa keahlian setiap orang untuk memberikan pengaruh individu disuatu tindakan dalam pengejaan suatu hal dari suatu instansi ataupun luar instansi yang bersifat positif ataupun negative dengan maksud memberikan bimbingan atas dasar ketegaran..

Diteliti oleh (Rukhayati, 2018) makna dari motivasi yakni suatu usaha yang dilandaskan atas keinginan dari diripribadi yang menggairahkan, dan juga menuntun sikap dalam mengerjakan kewajiban tersebut dengan rendah hati diruang lingkup kerjaan.

Dijabarkan (Sitti Marhumi, 2018) motivasi merupakan rangkaian perilaku pada poin-poin yang memberikan pengaruh terhadap kalangan luas guna menggapai hal tertentu sesuai terhadap tujuannya.

Indikator Motivasi

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Titik terdasar dalam suatu pemenuhan pokok manusia harus dilengkapi dengan kebutuhan fisiologis yang berhubungan atas sandang, papan dan pangan.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Keamanan fisik dan psikologis meliputi suatu kenginan atas kebutuhan rasa aman dimana harus memperlakukan selayaknya adik dalam suatu kegiatan kerjaan.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Jika keperluan dalam keamanan tercapai, alikah akan munculah kebutuhan selanjutnya yakni keperluan luas. Pribadi yang hidup sebagai kalangan orang yang penting dalam kebutuhan layakan ramai.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan penghargaan diri meliputi rasa dihormati dan apresiasi terhadap kalangan ramai, pengakuan atas keahlian serta efektifitas kerja orang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization need*)

Perumpaan dalam kebutuhan nyata yakni keperluan yang berhubungan dalam tingkatan kemampuan pribadi guna membuktikan keahlian jadi diri manusia.

Pengertian Kedisiplinan

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019) kepuasan kerja yakni motivasimoral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan daam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah mitra..

Dikaji oleh (Latief *et al.*, 2019) kepuasan kerja yakni rasa seseorang yang menopang ataupun tidak diri karyawan yang memiliki hubungan akan kerjaanya disuatu kondisi tertentu.

Pemberian upah dan kompesasi merupakan aspek yang miliki hubungan atas hubungan akan rasa puas dalam bekerja.

Disusun oleh (Yudha, 2018) menyampaikan bahwa kepuasan kerja terjadi dikarenakan adanya rasa emosi pekerja terhadap timpal balik atas loyalitas pekerja terhadap instansi atau mitra yang tidak sepadan ataupun tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerja.

Penjabaran (Prawira & Suwandana, 2019) kepuasan kerja yakni kondisi yang dialami pekerja yang bersangkutan akan rasa puas dalam kerjaanya. Pengungkapan rasa puas yang tinggi merupakan orang yang bekerja secara maksimal dan menikmati pekerjaanya serta keterlibatan yang tinggi dan rendah memiliki kemungkinan akan *turn over* terhadap karyawan yang kurang puas akan kerjaanya.

Dikemukakan (Lantara, 2019) keseluruhan penampilan sikap yang ditampilkan karyawan mengenai pekerjaanya merupakan kepuasan kerja. Penampilan kepuasan kerja didasari atas apakah terjadinya pengharapan yang timbul dan apakah sesuai dengan imbalan yang sepadan. Tingkat kepuasan kerja dihasilkan atas harapan yang diimpikan karyawan tersebut. Pengharapan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan maka pekerja akan tidak merasa puas.

Indikator Kedisiplinan

Menurut (Arda, 2017) terdapat beberapa indicator kedisiplinan, yakni:

1. Tujuan dan kemampuan

Target yang harus terpenuhi diwajibkan untuk jelas dan ditentukan secara ideal memberikan rasa tertantang untuk kemampaun pekerja. Artinya (pekerjaan) standar penanggung jawaban atas kerjaanya harus sama dengan keahlian pekerja, kelak agar termaksimalnya kedisiplinan pekerja.

2. Teladan pimpinan

Perilaku contoh yang baik dan disegani merupakan cerminan yang harus dipahami dan ditaati serta menjadi arahan bawahan untuk mencontohi pimpinannya.

3. Keadilan

Rasa adil dalam suatu hubungan atau keramaian orang banyak akan membentuk kedisiplinan yang tepat. Pemimpin yang munjung tinggi rasa keadilan, akan memberikan dampak kedisiplinan pekerja.

4. Sanksi hukuman

Berat/ringannya konsenkuensi yang diterima dalam suatu perbuatan akan memberikan pengaruh yang terkesan baik/ buruknya pada kedisiplinan seseorang.

5. Ketegasan

Pemimpin dihimbau untuk bersikap tegas, memberikan sanksi serta menentukan hukuman yang wajib diperoleh pekerja jika melanggar. Rasa tegas pemimpin tidak akan segan memberikan hukuman terhadap bawahannya jikalau melanggar.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019) kepuasan kerja yakni motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah mitra.

Dikaji oleh (Latief *et al.*, 2019) kepuasan kerja yakni rasa seseorang yang menyangkut ataupun tidak diri karyawan yang memiliki hubungan akan kerjanya disuatu kondisi tertentu. Pemberian upah dan kompetensi merupakan aspek yang memiliki hubungan atas hubungan akan rasa puas dalam bekerja.

Disusun oleh (Yudha, 2018) menyampaikan bahwa kepuasan kerja terjadi dikarenakan adanya rasa emosi pekerja terhadap timbal balik atas loyalitas pekerja terhadap instansi atau mitra yang tidak sepadan ataupun tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerja.

Penjabaran (Prawira & Suwandana, 2019) kepuasan kerja yakni kondisi yang dialami pekerja yang bersangkutan akan rasa puas dalam kerjanya. Pengungkapan rasa puas yang tinggi merupakan orang yang bekerja secara maksimal dan menikmati pekerjaannya serta keterlibatan yang tinggi dan rendah memiliki kemungkinan akan *turn over* terhadap karyawan yang kurang puas akan kerjanya.

Dikemukakan (Lantara, 2019) keseluruhan penampilan sikap yang ditampilkan karyawan mengenai pekerjaannya merupakan kepuasan kerja. Penampilan kepuasan kerja didasari atas apakah terjadinya pengharapan yang timbul dan apakah sesuai dengan imbalan yang sepadan. Tingkat kepuasan kerja dihasilkan atas harapan yang diimpikan karyawan tersebut. Pengharapan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan maka pekerja akan tidak merasa puas.

Indikator Kepuasan Kerja

(Yudha, 2018) menjabarkan adanya beberapa indikator dalam kepuasan kerja, adalah yakni :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*)

Pada dasarnya keseluruhan dalam bekerja membutuhkan suatu keahlian yang sesuai dengan bidangnya. Tingkat rasa kenyamanan disetiap orang yang memiliki keahlian dibidang pekerjaan tertentu, akan mempengaruhi tingkatan dalam kepuasan kerja.

2. Atasan (*Supervision*)

Atasan yang mempunyai rasa peduli terhadap bawahan merupakan bawahan. Atasan merupakan figur atau contoh yang dapat ditirukan dan sebagai panutan .

3. Teman sekerja (*Workers*)

Suatu faktor yang adanya hubungan antara pekerja dengan pemimpinnya serta sesama rekanan kerja tanpa adanya perbandingan dengan status kerjanya.

4. Promosi (*Promotion*)

Yakni faktor yang memiliki jenjang karir yang di harapkan dalam proses pengangkatan jabatan.

5. Gaji/Upah (*Pay*)

Yakni faktor yang dapat memenuhi keperluan hidup pekerja yang sesuai atau tidak.

Pengertian Kinerja Karyawan

Dikaji oleh (Sari & Syofyan, 2018) kinerja merupakan klimaks yang didapatkan atas upaya yang dikerjakan dalam mengerjakan dan memprioritaskan tanggung jawabnya.

Disusun oleh (Suryani, 2018) kinerja ialah pencapaian yang diperoleh individu atau kelompok disuatu perkumpulan, yang didasarkan atas norma yang berlaku, dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan secara baik, tanpa melanggar norma yang berlaku dan sesuai dengan moral dan etika.

Dikemukakan (Manikottama *et al.*, 2019) kinerja karyawan adalah proses peningkatan dalam dorongan setiap pekerja dengan pemberian apresiasi dan dukungan atas loyalitas pekerja serta perolehan hasil atas pekerjaannya

Menurut (Hidayat *et al.*, 2018) kinerja adalah perolehan kerja atas pelaksanaan kerjaan atas beban-bebannya yang didasari atas kecekanan, kemahiran, dan loyalitas.

Diteliti oleh (Mauli & Wasiman, 2018) penyelesaian atas pekerjaannya yang memiliki maksud dalam pencapaian tujuan disebut kinerja karyawan. Kinerja dengan sifat baik yakni kinerja yang tertinggi dalam pelaksanaan kerjanya atau tanggung jawabnya dengan standarisasi perusahaan tersebut.

Indikator Kinerja Karyawan

Penjelasan (Latief *et al.*, 2019) terbagi beberap indikator disuatu kinerja karyawan yakni:

1. Kualitas Kerja

Hubungan keseluruhan penambahan kerjaan yang diberikan dari pimpinan untuk pekerja, penampilan atas pekerja dalam pencapaian target.

2. Kuantitas Kerja

Merupakan keseluruhan perolehan kerja atas luang waktu pada kerjaan, dan contoh dibalik ini yakni bahwa sikap cepat pada penyelesaian dan bukan seberapa aktif kamu menyelesaikannya.

3. Inisiatif

Rasa peduli terhadap suatu kerjaan tanpa adanya permintaan atau suruhan dalam mengerjakan sesuatu, tanpa harus mengetahui apakah suatu pekerjaan tersebut merupakan kewajiban yang harus dikerjakan dan langsung mengetahui bahwa hal tersebut merupakan bagian dari kewajibannya, dan berupaya disuatu tekanan dengan memberikan hasil yang baik disetiap keadaan.

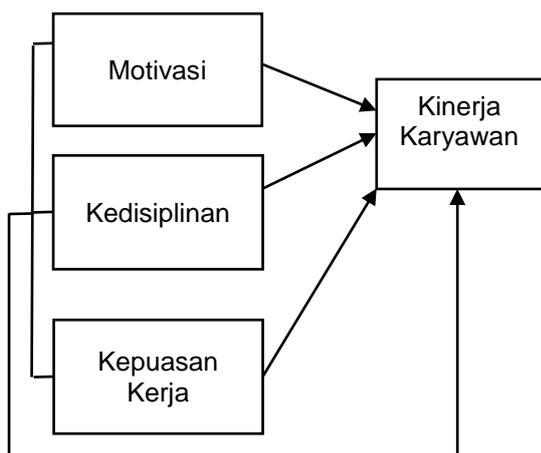
4. Disiplin

Disiplin yakni ketaatan setiap individu atau kelompok dalam menaati peraturan pekerja tersebut.

5. Tanggung Jawab

Kewajiban disetiap individu harus terjalani dan juga harus merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti, 2021

Perlandasaan teorin dan perangkaan piker terlampir, penulis mendapatkan beberapa hipotesis yakni :

- H1 :Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT IndolandBatam.
- H2 : Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoland Batam..
- H3 :Kepuasan Kerjaberpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoland Batam.
- H4 :Motivasi,Kedisiplinan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoland Batam.

METODE PENELITIAN

(Sujarweni, 2015) menyampaikan bahwa desain penelitian memiliki makna yakni pondasi dalam suatu hal yang diteliti dengan kegunaan sebagai pegangan dalam menata suatu strategi dengan maksud membentuk suatu model

Penggunaan metode yang diteliti ini yakni teknik kuantitatif dan (Sujarweni, 2015) menyampaikan bentuk dari yang diteliti ini guna menentukan hasil yang diharapkan dalam penggunaan teknik program statistic atau model kuantitatif yang lain. Metode kuantitatif ini menampilkan perhatian pada pertanda disuatu karakteristik tertentu. Adapun dalam penggunaan dari segi desain penelitian ini yakni desain kausalitas yang dimaksud dengan tujuan untuk mendapatkan maksud dari probabilitas diantara variabel (Sugiyono, 2016).

Hasil Uji Validitas

Pembuktian dalam penentuan apakah suatu variabel tersebut sedang digunakan dalam pemanfaatan dari uji validitas.

Penentuan sebuah efektif sebuah alat dalam penghubungan sebuah hasil yang diperoleh diseluruh pertanyaan dan pengaharapan hasil yang diperoleh menjadi total dari skor tersebut. Penggunaan sebuah formula dengan menemukan sebuah nilai korelasi yakni korelasi *peearson product moment*. Uji valditas penelitian inidilakukan terhadap empat variabel, yaitu motivasi(X1), kedisiplinan(X2), kepuasan kerja(X3) dan kinerja karyawan(Y). Dalam penelitian ini, tingkat alfa (α) yang digunakan sebesar 5% (0,05).Ciri-ciri untuk menguji validitas ini yakni jika nilai dari r hitung $>$ r tabel, maka ujinya dapat dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai dari r hitung $<$ r tabel maka ujinya dinyatakan tidak sah. Ketika α (α) adalah 5%, tingkatan kebebasan(N-3) menampilkan bahwa angka r didalam tabel adalah 0,1937. Analisis ini memakai 103 sampel yang menggunakan program SPSS versi 26 supaya memperoleh hasil tes yang valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1_1	0,639	0,1937	Valid
X1_2	0,753	0,1937	Valid
X1_3	0,716	0,1937	Valid
X1_4	0,698	0,1937	Valid
X1_5	0,686	0,1937	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2021

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Disiplin (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2_1	0,759	0,1937	Valid
X2_2	0,846	0,1937	Valid
X2_3	0,794	0,1937	Valid
X2_4	0,679	0,1937	Valid
X2_5	0,799	0,1937	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2021

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2_1	0,659	0,1937	Valid
X2_2	0,680	0,1937	Valid
X2_3	0,664	0,1937	Valid
X2_4	0,593	0,1937	Valid
X2_5	0,620	0,1937	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2021

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,636	0,1937	Valid
Y2	0,736	0,1937	Valid
Y3	0,677	0,1937	Valid
Y4	0,706	0,1937	Valid
Y5	0,748	0,1937	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2021

Didapatkan poin r hitung Y.1 poin 0,636, Y.2 poin 0,736, Y.3 poin 0,677, Y.4 poin 0,706, Y.5 poin 0,748.

Maka dapat dinyatakan seluruh pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan sah dikarenakan poin r hitung melebihi dibandingkan poin r tabel.

Hasil Uji Reliabilitas

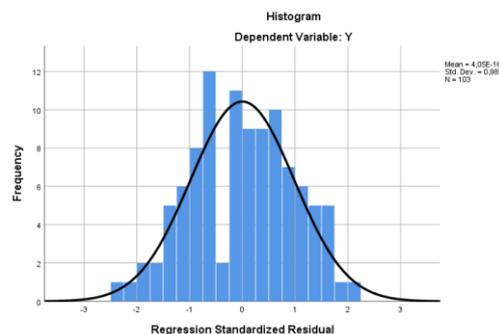
Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Data

No.	Variabel	Coronbach's alpha	Standar	Kesimpulan
1	Motivasi (X1)	0,736	0,6	Reliabel
2	Disiplin (X2)	0,829	0,6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,616	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,729	0,6	Reliabel

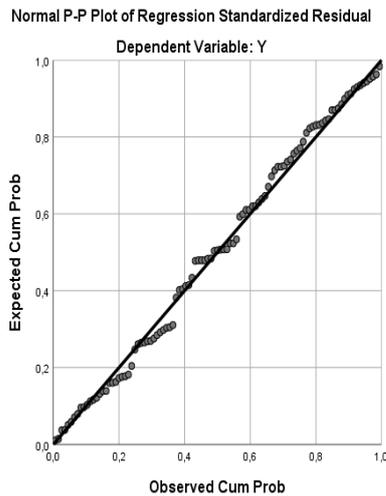
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2021

Peolehan terlampir, disebutkan jika Motivasi (X₁), Disiplin (X₂), Kepuasan Kerja (X₃) dan Kinerja karyawan (Y) yang angkanya

Cronbach's Alpha > 0,6 makadapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel yakni reliabel.

**Gambar 2** Uji Normalitas Kurva Histogram

(**Sumber:** Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26, 2021)



Gambar 3 Uji Normalitas Grafik *Normal P- P Plot of Regression Standardized*
(Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26, 2021)

Tabel 6 Hasil Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		103
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,08368056
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,061
	<i>Positive</i>	,061
	<i>Negative</i>	-,050
<i>Test Statistic</i>		,061
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26, 2021

Penampilan yang terlampir, poin yang sudah diteliti dengan signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) senilai 0,200^{c,d}. Disebabkan penilaian Asymp. Sig lebih besar 0,05 oleh karena itu pendistribusian dinyatakan normal. Maka

penyimpulan yang diperoleh bahwa pendistribusiannya dinyatakan normal

Tabel 7 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
Total_X1 (Motivasi)	0,831	2,469
Total_X2 (Disiplin)	0,734	2,469
Total_X3 (Kepuasan Kerja)	0,810	2,469

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26, 2021)

Hasil ujimultikolonieritas bisa disaksikan pada tabel *Coefficients* (nilai Toleransi dan VIF). Bisadilihat didasari hasil yang menyatakan nilai VIF X₁ (Motivasi) poin 1,204 merendahi 10 dan Tolerance dengan poin 0,831 melangkahi 0,1. Poin VIF terhadap X₂ (Disiplin) senilai 1,363

merendahi 10 dan Tolerance senilai 0,734 melangkahi 0,1. poin VIF terhadap X₃ (Kepuasan Kerja) senilai 1,235 merendahi 10 dan Tolerance senilai 0,810 melangkahi 0,1. Maka penyimpulan pada regresi tidak terjadinya permasalahan terhadap multikolonieritas.

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,256	1,176		2,769	,007
Total_X1	,017	,050	,038	,347	,730
Total_X2	-,055	,045	-,142	-1,231	,221
Total_X3	-,041	,053	-,084	-,762	,448

a. Dependent Variable: ABS_RES

(Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26, 2021)

Sesuai yang ditampilkan di tabel 4.15. terlampir, terbukti pada angka probabilitas atau signifikansi di masing-masing variabel yakni senilai 0,730, 0,221 dan 0,448 oleh karena itu

perolehan hasil ini melebihi 0,05 maka dari itu tidak ditemukannya gejala gejala heteroskedastisitas pada model regresi

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,226	2,115		2,944	,004
1 Total_X1	,221	,089	,226	2,479	,015
Total_X2	,244	,081	,292	3,015	,003
Total_X3	,230	,096	,220	2,387	,019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26, 2021)

$$Y = 6,226 + 0,221X_1 + 0,244X_2 + 0,230X_3$$

Pada persamaan yang terlampir, dapat dikerjakannya suatu prediksi terhadap tahapan Kinerja Karyawan (Y) sesuai perolehan hasil variabel motivasi (X_1), disiplin (X_2) dan kepuasan kerja (X_3). Penggabungan antara kesamaannya regresi tertampil dan didapatkannya penjabaran yakni :

1. Nilai konstanta 6,226 yang disebutkan sebagai motivasi, disiplin dan kepuasan kerja yang poinnya nol, maka dari itu variabel Kinerja Karyawan yang senilai 6,226. Perolehan nilai α 0,05 yang melebihi dari nilai signifikan yang senilai 0,004 maka dinyatakan bahwa nilai tersebut signifikan.
2. Variabel motivasi (X_1) yang poin positifnya 0,221 maka dari itu penyimpulan variabel independen lainnya dan variabel motivasi mmendampaki engalami peningkatan satu satuan, maka dari itu variabel motivasi mendapati kenaikan kinerja karyawan senilai 0,221 persentasenya 22,1%. Koefisien variabel motivasi yang positifnya bisa disebutkan sebagai nilai positif yang diantara motivasi terhadap kinerja karyawan. Besarnya

suatu nilai motivasi akan menentukan tingkatan kinerja karyawan.

3. Koefisien regresi variabel disiplin (X_2) yang nilai positifnya 0,244 didefinisikan bahwa variabel disiplin adanya peningkatan setiap satuan, dengan penyimpulan kinerja karyawan senilai 0,244 persentase 24,4%. Koefisien variabel disiplin yang nilai positifnya terdapat hubungan positif diantara disiplin mengenai kinerja karyawan. Apabila terdapatnya peningkatan disiplin akan menentukan peningkatan kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_3) yang nilai positifnya 0,230 dinyatakan variabel kepuasan kerja terdapat peningkatannya, dengan maksud adanya peningkatan senilai 0,230 persentase 23%. Koefisien variabel kepuasan kerja terdapat positifnya terdapat hubungan yang positif diantara kepuasan kerja mengenai kinerja karyawan. Adanya tingkatan terbentuk pada kepuasan kerja akan membentuk peningkatankinerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564 ^a	,318	,297	2,115

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

b. Dependent Variable : KinerjaKaryawan (Y)

(Sumber:Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26, 2021)

Penyesuain terhadap tabel terlampir dinyatakan jika pengujian koefisien diperoleh poin (R²) senilai 0,318. Maka penyimpulan persentase variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja

pada regresi model ini senilai 31,8% dan untuk variabel asingnya senilai 68,2% dimana variabel asing ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 11 Tabel *Coefficient* Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,226	2,115		2,944	,004
1 Total _X1	,221	,089	,226	2,479	,015
Total _X2	,244	,081	,292	3,015	,003
Total _X3	,230	,096	,220	2,387	,019

a. Dependent Variable: TotaKinerjaKaryawan (Y)

(Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26, 2021)

Perolehan hasil tabel terlampir ditemukannya t hitung atas variable motivasi (X₁) terdapat poin positif 2,479, t hitung variabel

disiplin (X₂) terdapat point positif 3,015 dan t hitung variabel kepuasan kerja (X₃) terdapat poin positif 2,387

Tabel 12 Hasil Uji F (Simultan)

Annova ^a					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	206,503	3	68,834	15,388	,000 ^b
Residual	442,856	99	4,473		
Total	649,359	102			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

(Sumber:Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26, 2021)

Perolehan pengujian F ini menampilkan variabel independen mempengaruhi secara simultan terhadap variabel dependen. Tabel 4.19. menampilkan perhitungan F hitung 15,388 > F tabel 2,69 dan nilai signifikan senilai 0,000 yang lebih rendah 0,05 (F.Sig 0,000 < α 0,005), dengan maksud keseluruhan dari variabel independen yakni penjelasan yang signifikansi terhadap

variabel dependen. Pada motivasi, disiplin dan kepuasan kerja yakni penjelasan poin signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga model ini bisa membuktikan kebenaran apakah bisa dipergunakan dalam meramal variabel dependen (Y).

PEMBAHASAN

1. Pendasaran perolehan hasil yang dipergunakan dengan menggunakan persamaan Regresi Linier Berganda, menggambarkan motivasi yang diterapkan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT Indoland Batam. oleh karena itu ditunjukkan dengan nilai t hitung 2,479 > 1,98397 dan nilai signifikansi 0,015 < 0,05. Berarti bahwa variabel motivasi mempengaruhi positif secara signifikan terhadap variabel

kinerja karyawan (Y). yang maksudnya semakin baik motivasi maka semakin naik juga kinerja karyawan.

2. Tahapan terusnya jikalau disiplin mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT Indoland Batam. Maka ini terpantau dengan nilai t hitung 3,015 > 1,98397 dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Jadi, variabel disiplin mempengaruhi positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)..

3. Tahapan terusnya jikalau variabel kepuasan kerja mempengaruhi terhadap kinerja pengerja

4. pada PT Indoland Batam. Maka ini terpantau dengan nilai t hitung $2,387 > 1,98397$ dan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Jadi, variabel kepuasan kerja mempengaruhi positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
4. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoland Batam. maka ini terpantau dengan nilai F hitung $15,388 > 2,69$ dan nilai signifikansi nilai $0,000$ atau merendahi $0,05$ ($F.Sig$ $0,000 < \alpha$ $0,005$), dengan maksud keseluruhan variabel independen yakni penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen. Maka dari itu motivasi, disiplin dan kepuasan kerja yaitu penerangan yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga model regresi dapat dipergunakan guna meramal variabel dependen (Y).

KESIMPULAN

Penyesuaian dalam penganalisisan pada pembahasan yang sebelumnya pernah ditampilkan dalam pembahasan terdahulu, oleh karena itu ditariknya penyimpulannya sebagai yakni:

1. Adanya pengaruh yang positif yang dipengaruhi oleh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indoland Batam. Hal ini di buktikan dengan hasil uji statistik yang ditunjukkan dengan t hitung untuk variabel motivasi senilai positifnya $2,479 > 1,98397$ (nilai t tabel) dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Oleh karena itu kinerja karyawan terpengaruhi secara positif dan signifikan yang disebabkan oleh motivasi.
2. Adanya pengaruh yang positif yang dipengaruhi oleh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Indoland Batam. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik yang ditunjukkan dengan t hitung untuk variabel disiplin kerja bernilai positif $3,015 > 1,98397$ (nilai t tabel) dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Jadi variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Indoland Batam. Hal ini pembuktian dengan hasil uji statistik yang ditunjukkan dengan t hitung untuk variabel disiplin kerja bernilai positif $2,387 > 1,98397$ (nilai t tabel) dan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Jadi variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
4. Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indoland Batam. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji F yang memiliki F hitung $15,388 > 2,69$ (F tabel) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maksudnya semua variabel

independen motivasi, disiplin dan kepuasan kerja merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta) Bagus. *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 1–11.
- Effendy, A. A., & Fadhilah, A. (2019). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Calibramed Jakarta Selatan. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 85–96.
<https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2551>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hidayat, D., SC, E. M. S., & Selwan, J. (2018). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Moranthe Indonesia Gemilang. *Inovasi*, 5(2), 82.
<https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i2.y2018.p82-100>
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116.
<https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2230>
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism

- Development Corporation (Ltdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122>
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 9(1), 41. <https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>
- Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SATU VISI EDUKASI. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i1.44>
- Mauli, S., & Wasiman. (2018). Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening p. *Jurnal Elektronik REKAMAN*, 2, 1–14.
- Orocomna, C., Tumbel, T., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 66–72. <https://doi.org/10.35797/jab.7.001.2018.21145.66-72>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Prawira, I. G. A. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5060. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p13>
- Rukhayati. (2018). No Title. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise*.
- Sari, I. R., & Syofyan. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Fumindo Abdi Lestari Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 3(1), 24–29.
- Sitti Marhumi, H. S. N. (2018). No Title. *PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA P.T. MEDIA FAJAR KORAN*, 6.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sujarweni, V. . (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PUSTAKABARUPRESS.
- Suryani, N. S. & N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 1–14.
- Yudha, I. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35.