

# PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AIRTECH GLOBALINDO

Ulva Marsiti<sup>1</sup>, Wasiman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

*email: pb190910178@upbatam.ac.id, wasiman903@gmail.com*

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to explore the effect of motivation, work discipline, and job satisfaction on employee performance at PT Airtech Globalindo. This research was conducted by applying quantitative techniques. The research sample used 115 respondents, namely employees of PT Airtech Globalindo in 2022 by applying the saturated sample technique. By using data analysis techniques which include testing descriptive statistics, data quality, classical assumptions, influences, and hypotheses. The results obtained from a research on the findings prove that job satisfaction, discipline and motivation can have a significant effect on the performance of employees of PT Airtech Globalindo.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Discipline, Performance, Motivation, Employees.*

---

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan organisasi dan usaha menjadi hal penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan. Saat ini pada era zaman digital semakin lama dunia bisnis semakin pesat pula pertumbuhannya. Dari masalah ini dapat menimbulkan kompetisi yang ketat antara para pelaksana bisnis. Para pelaksana bisnis ataupun pebisnis saling bersaing dalam menaikkan masing-masing pendapatannya supaya bisa tetap mampu bertahan pada saat menghadapi kompetisi yang kencang ini.

Bisa disusurkan bahwa negara kita sendiri Indonesia ini untuk kualitas dan kinerja karyawan masih tergolong kurang dari sekmentasi pendidikan ataupun keterampilan kejuruan atau kemahirannya. Karena sedikitnya tingkat edukasi bagi masyarakat mayoritas luas yang ada di Indonesia dan faktor yang mempengaruhi kinerja tiap orang dalam organisasi mampu memberikan bantuan kepada yang sedang melakukan pekerjaannya dalam pencapaian kinerjanya. Dengan meningkatkan kompetensi dalam kinerja ataupun kualitas bekerja, agar dapat memiliki pemahaman yang luas, terciptanya

konsentrasi diri yang bagus serta mencapai tujuan organisasi dalam bekerja.

Menurut (Steven dan Prasetyo 2020:80), Kepuasan merupakan keterlibatan penugasan, keadaan yang mana orang-orang dengan psikologis mengenali kerjaan mereka dan memandang pentingnya tingkat hasil kerja untuk mereka dalam memperoleh sasaran yang perusahaan tentukan pernyataan diambil dari kutipan Atau dapat dikatakan kepuasan kerja ialah suatu tingkatan ukuran pada jenis kerjaan yang mereka lakukan yang berhubungan pada tugas dan sifat kerjaannya, keberhasilan kerja yang telah dicapai, bentuk dari pengawasan yang didapatkan ataupun rasa adanya lega serta suka pada kerjaannya yang di kerjakannya. karyawan merasa bahwa upah yang diberikan tidak sesuai dengan kerja yang telah dilaksanakan dan merasa antar rekan kerja ada yang kerjanya banyak dan ada yang sedikit maka bisa di dapatkan identifikasi masalahnya.

Menurut (Ariani, Dkk 2020:485) disiplin kerja dianggap merupakan suatu perbuatan yang diterapkan terhadap

masing-masing karyawan baik yang diluar ataupun didalam organisasi. Yang pastinya masing-masing karyawan wajib menaati dan mengikuti aturan yang sudah ditetapkan diawal saat bekerja serta bisa memperkenankan semua dampak jika aturan itu dilanggar. Disiplin kerja dapat dimulai dari absen masuk kerja pagi tepat waktu, penggunaan waktu yang efektif dan efisien serta fasilitas yang disediakan perusahaan secara sesuai peraturan berlaku. Disiplin kerja bisa pula dikatakan kesadaran seseorang pekerja dan ketersediaan seorang pekerja untuk taat pada semua peraturan yang berlaku dalam perusahaannya. Ada karyawan yang datang kerja tidak tepat waktu seperti masuk telat dengan alasan macet, hujan ataupun segalanya. Karyawan juga beristirahat sebelum waktunya dan pulang sebelumnya waktu yang ditentukan oleh perusahaan sehingga menyebabkan produktivitas kerja menurun.

Menurut (Hasibuan dan Bahri 2018: 72) yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu upaya ataupun tahap yang dikerjakan dalam mendorong seseorang supaya sikapnya lebih terarah misalnya dengan tanggung jawab pada saat melakukan pekerjaannya, pencapaian kinerja, kemandirian dan pengembangan diri dalam berbuat, serta pencapaian pada sasaran. Motivasi kerja yang berkarakter psikologis kepada seseorang pekerja untuk berperilaku dan melakukan pekerjaannya dengan rajin berdasarkan pada pemberian kewajiban dan tugas. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, tentunya motivasi kerja amat diperlukan di sebuah pekerjaan, dengan sasaran yang memiliki hasil yang timbal balik dengan begitu orang yang bermotivasi akan lebih semangat dalam melakukan tugasnya serta dapat meningkatkan produktivitas kerja. Ada karyawan yang merasa bahwa dirinya kurang diperhatikan dari atasan sehingga tidak ada motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas. Maka disini bisa munculnya identifikasi masalah yang baru.

Menurut (Hidayat 2021:167) kinerja karyawan adalah sebuah catatan pada

hasil buatan dari sebuah pelaksanaan aktivitas atau kerjaan tertentu pada waktu yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan kegiatan output baik dengan fakta oleh tampilan searah karyawan dan pemberian beban pada pekerjaan yang saling berhubungan. Kinerja efisien dan efektif dapat saling berhubungan terhadap produktivitas perusahaan. Kinerja seseorang bisa mempengaruhi tingkat produktivitas dan kualitas suatu perusahaan. Seperti pada karyawan PT Airtech Globalindo ada yang merasa bahwa alat berat bisa diangkat dengan crane bukan dengan forklit manual sehingga membuat pekerjaan menjadi lambat dan tidak efisien

PT Airtech Globalindo berdiri mandiri di kawasan yang berada di area Batam Center dan bergerak di bidang media informasi usaha dagang, komunitas, memperkenalkan untuk industri konstruksi ataupun industri pendukungnya yang dimana pasti mempunyai karyawan sebagai aset perusahaan yang wajib diperhatikan, oleh sebab itu perusahaan tidak akan ketiadaan kapasitas karyawan yang berpotensi dan berprestasi bagus.

Sejauh ini dari PT Airtech Globalindo pastinya karyawan memiliki rasa kepuasan atau tidaknya dalam melaksanakan pekerjaan. Permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada karyawan yaitu kurangnya perhatian dari perusahaan sehingga terdapat sejumlah karyawan melaksanakan pekerjaan semena mena sehingga karyawan yang lain merasakan ketidak nyamanan. Karyawan ingin mempunyai fasilitas antar jemput sehingga tidak mengeluarkan biaya lagi untuk transportasi.

Pastinya disiplin pada karyawan juga penting bagi perusahaan. Seperti keterlambatan absensi selama enam bulan di PT Airtech Globalindo dan tingginya angka keterlambatan masuk kerja mengakibatkan terjadinya permasalahan dalam kinerja produksi dan mengakibatkan tingkat produksi menurun. Terkadang atasan menginstruktur pekerjaan dan karyawan

cuk bisa membuat tingkat produksi menurun juga karena kelalaian.

Pada variabel motivasi kerja, imbalan mesti disediakan oleh perusahaan baik itu berupa barang ataupun uang tunai. Permasalahan motivasi kerja terdapat pada perusahaan itu sendiri yaitu tingginya beban kerja yang melebihi dari tugas pekerjaan karyawan sehingga dimana waktu dan sistem pendukung terbatas. Dari rekan kerja juga harus saling memenuhi atau melengkapi sehingga kerjaan dapat mencapai tujuan bersama.

Permasalahan kinerja karyawan diperusahaan tersebut ialah terdapat minimnya pelatihan kerja untuk karyawan sehingga mengakibatkan pada pembagian kerja tidak seimbang atau tidak sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Diberikan pekerjaan dari atasan ke karyawan sering menunda pekerjaan dan akhirnya pekerjaannya tidak mencapai target atau harus di lanjut ke esok harinya.

## **KAJIAN TEORI**

### **2.1 Kepuasan Kerja**

Menurut (Alrawahi 2020:2), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai kumpulan perasaan yang dimiliki orang terhadap pekerjaannya bersifat emosional. Dalam hal ini sikap menggambarkan kedisiplinan, prestasi dan moral kerja. Kepuasan kerja ini dapat muncul dari luar, dalam ataupun gabungan dari luar dan dalam suatu pekerjaan. Adapun paham tentang kepuasan kerja yaitu ukuran dari tingkat perasaan senang dari seorang diri karyawan atas tugas dan pekerjaannya pada suatu perusahaan. Pada umumnya tingkatan perasaan senang terpengaruh dari adanya hubungan timbal balik dengan harapan.

Salah satu hal yang membuat perasaan puas karyawan saat bekerja yaitu memiliki keadaan lingkungan kerja yang kolaboratif. Kemudian Adapun hal lain yang membuat karyawan merasakan puas pada kerjanya yaitu karyawan dimemiliki timbal balik yang baik. Jika hal itu terpenuhi, maka karyawan itu akan merasakan diperhatikan. Kepuasan bekerja karyawan harus diperhatikan

oleh perusahaan. Dengan diperhatikan kepuasan tersebut, maka kinerja karyawan juga akan membaik dan akan membuat perusahaan menjadi lebih sejahtera dan produktif dari waktu ke waktu.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia berkarya. Sebaliknya orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya apapun faktor - faktor penyebab ketidakpuasan itu seperti misalnya insentif yang rendah, pekerjaan yang membosankan, kondisi kerja yang kurang memuaskan dan sebagainya.

Menurut Afandi (2018:82), dibawah ini dapat dirincikan beberapa indikator pada kepuasan kerja yaitu: (1) Pekerjaan. (2) Upah kerja. (3) Pengawas kerja. (4) Rekan kerja.

### **2.2 Disiplin**

Menurut (Latainer dalam Sutrisno 2019:87) disiplin bisa dikatakan dengan suatu intensitas dalam badan fisik karyawan yang dapat menyebabkan diri sendiri ada peraturan, keputusan serta nilai yang timbul dari kerjaan dengan menyesuaikan dirinya. Disiplin kerja itu kerja ialah sebuah kemauan, kesediaan serta kesadaran orang bekerja pada dirinya supaya lebih tunduk dan taat pada seluruh norma dan aturan yang berlangsung. Kerja harus disiplin agar karyawan mempunyai upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran dalam menaati peraturan yang berlaku di dalam suatu perusahaan

Adapun beberapa indikator yang dapat memengaruhi kedisiplinan dalam bekerja yakni (Fathoni dalam Hartatik 2018:200),: (1) Tujuan serta kemampuan. (2) Keteladanan pimpinan. (3) Sanksi hokum. (4) Keadilan.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mengacu pada kesediaan seseorang untuk mengikuti

aturan yang dikeluarkan oleh perusahaan dan untuk bertindak sesuai dengan norma-norma yang relevan dengan aturan tersebut. Jika tanggung jawab didistribusikan secara merata dan merata ke seluruh tenaga kerja, lingkungan kerja perusahaan mungkin lebih disiplin.

### 2.3 Motivasi

Adapun kutipan dari (Winardi 2018:2), motivasi kerja ialah hasil sejumlah pengerjaan baik internal maupun eksternal bagi seseorang sehingga munculnya jiwa semangat dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Dapat didedukasikan bahwa motivasi kerja ialah suatu kelakuan yang terdapat dalam diri sendiri membuat berperilaku antusias, rajin dan senang dalam mengerjakan kerja dengan sebaik mungkin agar mencapai sasaran yang sudah ditetapkan perusahaan ataupun organisasi.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang.

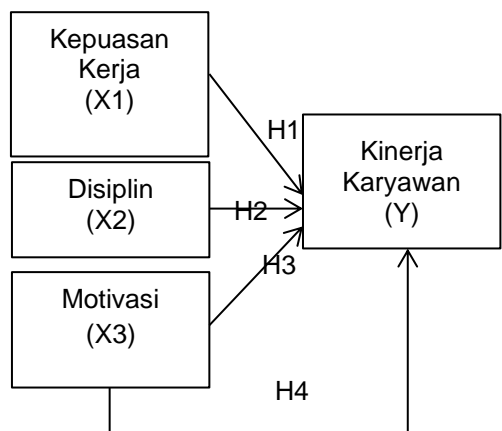
Menurut Afandi (2018:29) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang terdapat dalam motivasi kerja yaitu: (1) Balas jasa. (2) Kondisi kerja. (3) Prestasi kerja. (4) Pekerjaan sendiri.

### 2.4 Kinerja Karyawan

Adapun kutipan dari (Sutrisno 2019:123), kinerja karyawan ialah hasil dari kerja karyawan dan dilihat pada bagian waktu kerja, kuantitas, kualitas serta kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Kinerja karyawan merupakan variabel yang bebas dari variabel tetap yang selalu dipasangkan dengan mempengaruhinya contoh kedisiplinan, lingkungan kerja, motivasi dan sebagainya.

Adapun terdapat beberapa indikator dalam kinerja karyawan diantaranya (Afandi 2018:89): (1) Kuantitas pada kinerja, semua sesuatu yang berhubungan dengan suatu ukuran dalam besaran kinerja yang dikatakan dalam bentuk angka ataupun lainnya. (2) Kualitas pada kinerja, semua sesuatu yang memiliki hubungan dengan hasil keunggulan kerja yang dikatakan dalam bentuk angka ataupun lainnya. (3) Efisiensi pada penugasan, penggunaan sumber daya yang hemat biaya dan bijaksana. (4) Ketelitian, kemiripan hasil dari ukuran kinerja apakah telah memperoleh sasaran atau belum.

### 2.5 Kerangka Pemikiran



**Gambar 1** Kerangka Pemikiran (Sumber : Data Penelitian 2023)

### 2.6 Hipotesis

Dari gambaran kerangka pemikiran diatas, dengan begitu peneliti dapat Menyusun hipotesis menjadi:

- H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Airtech Globalindo.
- H2 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Airtech Globalindo.
- H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Airtech Globalindo.
- H4 : Kepuasan kerja, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Airtech Globalindo

## METODE PENELITIAN

Adapun kutipan dari (Sugiyono 2018:15) desain penelitian kuantitatif ialah desain yang dibentuk dalam angka dan mudah memahami diolah ke dalam data statistik. Peneliti mengimplementasikan desain penelitian ini menjadi kausalitas, yang mana teknik riset ini digunakan untuk mengumpulkan informasi, dengan tempat yang akan dibahas di tinjauan umum mengenai kepuasan kerja, disiplin dan motivasi pada kinerja karyawan.

Jenis penelitian diteliti pada kali ini yaitu penelitian survei, dengan menyebarkan data kuesioner agar terkumpulnya data yang dibutuhkan. Penelitian dalam survei kali ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam artian sebuah jenis penelitian berguna untuk meneliti populasi atau sampe tertentu yang berlandas pada filsafat positivisme dengan menggunakan instrument penelitian dari pengumpulan data, Analisa data yang bersifat kuantitatif yang memiliki sasaran dalam melakukan

pengujian terhadap hipotesis yang sudah ditentukan.

Adapun kutipan (Sugiyono 2018:117), yang dimaksud dengan populasi dalam artian suatu kawasan yang menyatakan adanya objek dengan kualitas atau karakteristik yang di tentukan oleh peneliti supaya dipahami lalu diberikan kesimpulan. Penggunaan populasi dalam riset ini dari data yang diserahkan oleh HRD pada PT Airtech Globalindo. Berdasarkan data yang sudah dikumpulkan, ada populasi yang dapat diteliti yaitu 115 karyawan di PT Airtech Globalindo

Menurut kutipan (devina dan Ratih 2018:3) dapat diartikan sebagai cara dalam mengenal sampel yang memperkerjakan semua karyawan populasi dan dijadikan sampel. Dimana sampel yang dibutuhkan untuk meneliti adalah 115 orang karyawan di PT Airtech Globalindo.

## HASIL DAN PEMBAHSAN

### 4.1 Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,782	0,183	Valid
	X1.2	0,776		
	X1.3	0,785		
	X1.4	0,711		
	X1.5	0,757		
	X1.6	0,795		
	X1.7	0,825		
	X1.8	0,789		
Disiplin (X1)	X2.1	0,871	0,183	Valid
	X2.2	0,851		
	X2.3	0,815		
	X2.4	0,870		
	X2.5	0,852		
	X2.6	0,851		
	X2.7	0,869		
Motivasi (X3)	X2.8	0,855	0,183	Valid
	X3.1	0,770		
	X3.2	0,857		
	X3.3	0,802		
	X3.4	0,840		
	X3.5	0,847		
	X3.6	0,829		
	X3.7	0,811		
	X3.8	0,743		

**Tabel 1 Lanjutan**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,851	0,183	Valid
	Y.2	0,864		
	Y.3	0,859		
	Y.4	0,823		
	Y.5	0,840		
	Y.6	0,839		
	Y.7	0,818		
	Y.8	0,859		

(Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2023)

Pada data yang tercantum dalam Tabel 1, terlihat bahwa semua nilai r hitung untuk setiap item pertanyaan melebihi nilai r tabel yang sebesar 0,183. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan pada semua variabel penelitian dapat dikatakan valid. Dengan kata lain, hasil

penelitian menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam variabel penelitian telah menghasilkan hasil yang dapat mengukur dengan baik konstruk yang ingin diteliti.

#### 4.2 Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja (X1)	0,906	0,60	Reliabel
Disiplin (X2)	0,947	0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	0,922	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,941	0,60	Reliabel

(Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2023)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel independen kepuasan kerja, disiplin, dan motivasi, serta variabel dependen kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* masing-masing di atas 0,60. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa

variabel independen kepuasan kerja, disiplin, dan motivasi, serta variabel dependen kinerja karyawan dianggap reliabel. Artinya, pengukuran yang dilakukan terhadap variabel-variabel tersebut dapat dipercaya dan memiliki tingkat konsistensi yang memadai.

#### 4.3 Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		<b>Unstandardized Residual</b>
N		115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55189308
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.045
	Negative	-.046
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2023)

Hasil uji normalitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian, berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan

bahwa residual telah terdistribusi secara normal. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi dasar tentang kenormalan telah terpenuhi.

#### 4.4 Uji multikolinearitas

**Tabel 4.** Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.460	2.175
Disiplin	.483	2.071
Motivasi	.367	2.728

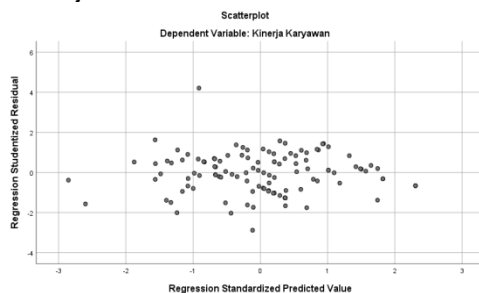
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2023)

Dalam pengujian yang dilakukan dan tercatat dalam Tabel 4, ditemukan bahwa nilai VIF (*variance inflation factor*) untuk setiap variabel, yaitu kepuasan kerja, disiplin, dan motivasi, berada di bawah 10. Selain itu, nilai toleransi (TOL)

untuk ketiga variabel tersebut tidak kurang dari 0,1. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas yang signifikan antara variabel-variabel tersebut.

#### 4.5 Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2** Kerangka Pemikiran  
(Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2023)

Dilihat dari gambar Scatter Plot pada gambar 2, terlihat bahwa titik-titik data tersebar dengan variasi di atas dan di bawah angka 0. Perhatikan bahwa titik-titik data tidak terkumpul hanya di satu sisi (atas atau bawah) dan penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang yang melebar dan kemudian menyempit kembali. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami heteroskedastisitas.

#### 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta			
	B	Std. Error				
1 (Constant)	4,760	1,818			2.618	.010
Kepuasan Kerja	.316	.080	.306		3.935	.000
Disiplin	.302	.071	.320		4.220	.000
Motivasi	.305	.085	.312		3.583	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2023)

Hasil regresi pada Tabel 5 menunjukkan model persamaan regresi yang digunakan untuk menghubungkan kinerja karyawan dengan variabel

kepuasan kerja, disiplin, dan motivasi. Persamaan regresi tersebut dapat ditulis  $\text{Kinerja karyawan} = 4,760 + 0,316 \text{ Kepuasan kerja} + 0,302 \text{ Disiplin} + 0,305$

Motivasi. Dari setiap poin dalam persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta  $a$  sebesar 4,760 menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja, disiplin, dan motivasi di PT. Airtech Globalindo tidak mengalami perubahan (naik atau turun), maka kinerja karyawan pada perusahaan tersebut memiliki nilai tetap sebesar 4,760.
2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,316 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja di PT. Airtech Globalindo mengalami kenaikan sebesar 1%, dengan asumsi disiplin dan motivasi tetap, maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan mengalami kenaikan sebesar 31,6%.
3. Koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,302 menunjukkan bahwa disiplin memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Jika tingkat disiplin di PT. Airtech Globalindo meningkat sebesar 1%, dengan asumsi kepuasan kerja dan motivasi tetap, maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan mengalami kenaikan sebesar 30,2%.
4. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,305 menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Jika tingkat motivasi di PT. Airtech Globalindo meningkat sebesar 1%, dengan asumsi kepuasan kerja dan disiplin tetap, maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan mengalami kenaikan sebesar 30,5%.

#### 4.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 6.** Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	Model Summary <sup>b</sup>		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831	.691	.683	2.58615

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2023)

Pada analisis yang terdapat pada Tabel 6, dapat diketahui bahwasanya pada koefisien determinasi *adjusted R-square* memiliki nilai sebesar 0,683. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin, dan motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Airtech

Globalindo. Lebih tepatnya, ketiga variabel tersebut menjelaskan sekitar 68,3 persen dari variasi yang terjadi dalam kinerja karyawan. Sisanya, sebesar 31,7 persen (100 - 68,3%), dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### 4.8 Hipotesis Secara Parsial – Uji

**Tabel 7.** Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,760	1,818			2.618	.010
Kepuasan Kerja	.316	.080	.306		3.935	.000
Disiplin	.302	.071	.320		4.220	.000
Motivasi	.305	.085	.312		3.583	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2023)



Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7, diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Airtech Globalindo. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Sig.*) variabel kepuasan kerja adalah 0,000, yang lebih kecil daripada nilai probabilitas kritis ( $\alpha = 5\%$ ) sebesar 0,05. Selain itu, nilai t hitung (3,935) juga lebih besar daripada nilai t tabel (1,981). Oleh karena itu, hipotesis pertama penulis dapat diterima.
2. Hipotesis 2: Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Airtech Globalindo. Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi variabel disiplin adalah 0,000, lebih kecil daripada nilai probabilitas kritis ( $\alpha = 5\%$ ) sebesar 0,05. Selain itu, nilai t hitung (4,220) juga lebih besar

daripada nilai t tabel (1,981). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah pengaruh positif. Dengan demikian, hipotesis kedua penulis dapat diterima.

3. Hipotesis 3: Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Airtech Globalindo. Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi variabel motivasi adalah 0,001, lebih kecil daripada nilai probabilitas kritis ( $\alpha = 5\%$ ) sebesar 0,05. Selain itu, nilai t hitung (3,583) juga lebih besar daripada nilai t tabel (1,981). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah pengaruh positif. Oleh karena itu, hipotesis ketiga penulis dapat diterima..

#### 4.9 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

**Tabel 8.** Hasil Uji f (Simultan)

		ANOVA <sup>a</sup>				
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1662.797	3	554.266	82.873	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	742.386	111	6.688		
	<i>Total</i>	2405.183	114			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan  
b. *Predictors: (Constant), Disiplin, Kepuasan, Beban Kerja*

(Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2023)

Pada hasil uji pada Tabel 8, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Airtech Globalindo. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai F statistik (82,873) juga lebih besar

daripada nilai F tabel (2,69). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama berperan penting dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Airtech Globalindo. Berdasarkan hasil statistik ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan penulis diterima.

### SIMPULAN

Melalui hasil perolehan data dari analisis, dengan begitu dapat diambil simpulannya seperti:

1. Kepuasan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Airtech Globalindo.

2. Disiplin (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Airtech Globalindo.
3. Motivasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Airtech Globalindo.

4. Kepuasan kerja (X1), disiplin (X2) dan motivasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Airtech Globalindo

#### DAFTAR PUSTAKA

- Wasiman, Ida Bagus Udayana Putra, Ida Bagus Cempena, Irene Svinarky, Vol 49, No 5(2022) > <http://jonuns.com/index.php/journal/issue/view/86>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
- E Erwin, S. S. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia*.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hellen, W. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cendana Han Wijaya. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(1), 253981.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28.
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420.
- Meyland Wulandari, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Amtek Engineering Batam. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154.
- Ngapulisa Sitepu, W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex Indonesia Di Kota Batam. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346.
- Silitonga, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infineon Technologies Batam. *Triangle*, 1(2), 275–287.
- Simanjuntak Trinovela, S. V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa MANajemen*, 2(1), 42–54.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88.
- Syafitri, R., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Core IT*, 6(1), 107–118.
- Vivi Dwihasrianti, W. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 975–986.