

**Jejak Artikel:**

Unggah: 20 Juni 2023;

Revisi: 28 Juni 2023;

Diterima: 3 Juli 2023;

Tersedia Online: 10 April 2024

## **Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete**

**Advis Fajri<sup>1</sup>, Tiurniari Purba<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Putera Batam

[Pb190910259@upbatam.ac.id](mailto:Pb190910259@upbatam.ac.id), [tiurniari@gmail.com](mailto:tiurniari@gmail.com)

Kegiatan penelitian ini ditujukan untuk melihat seberapa besar pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja pada PT Karya Celcom Parama Aerated Concrete. Pada penelitian ini akan dilangsungkan di PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete sebagai objek penelitian. Untuk sampel dan populasi penelitian ini akan menggunakan karyawan PT Karya Celcom Parama Aerated Concrete. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 102 orang yang merupakan karyawan dari PT Karya Celcom Parama Aerated Concrete. Penggunaan teknik Sampling pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* sehingga sampel tidak memiliki kesempatan yang sama. Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden di PT Karya Celcom Parama Aerated Concrete. Hasil dari angket pada kuesioner yang telah didapatkan akan diolah dengan bantuan program aplikasi SPSS V. 25. Setelah diolah, adapun hasil data SPSS menjelaskan terkait motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan terhadap PT Karya Celcom Parama Aerated Concrete. Adapun nilai  $f$  hitung pada penelitian ini adalah sebesar  $56,147 > 3,090$  ( $f$  tabel).

**Kata Kunci: Kedisiplinan, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Motivasi, Perusahaan**

### **Pendahuluan**

Pentingnya fungsi karyawan pada suatu perusahaan merupakan sesuatu yang tidak bisa dielakan oleh perusahaan yang mana peran karyawan merupakan penggerak roda Kehidupan dari perusahaan yang mencakup pada keseluruhan bidang didalam perusahaan seperti produksi, manajemen, keamanan dan lain-lain. Karyawan yang berkualitas baik maka akan meningkatkan kualitas atau hasil produksi dari perusahaan serta menghidupkan lingkungan yang kompetitif, inovatif dan sehat pada perusahaan.

Salah satu penentu efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan ialah diukur oleh kinerja, kinerja dari karyawan memiliki pengertian sebagai hasil atau prestasi yang dihasilkan oleh karyawan didasarkan oleh besaran tanggung jawab yang dilimpahkan dari perusahaan. Tentunya pengalaman faktoryang lain dapat meningkatkan kinerja terlepas hal itu berasal dari faktor internal ataupun yang berasal dari karyawan itu sendiri serta faktor dari eksternal ataupun yang berasal dari faktor luar seperti lingkungan atau kebijakan dari perusahaan (Sogiana, 2018).

Faktor internal yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas salah satunya ialah motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi dalam konteks ini memiliki pengertian sebagai

---

<sup>1</sup>Coressponden: Advis Fajri. Universitas Putera Batam. Jl. Raden Patah No.12A, Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. [Pb190910259@upbatam.ac.id](mailto:Pb190910259@upbatam.ac.id)

suatu situasi psikologi yang diciptakan oleh tanggung jawab akan pekerjaannya menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi bisa saja terbangun oleh keinginan untuk berprestasi didalam pekerjaannya, atau berkeinginan untuk memiliki pekerjaan yang berarti. Keseluruhan dari motivasi memiliki fungsi dalam mendorong karyawan untuk melakukan kegiatan dengan lebih efektif dan lebih baik (Yanti et al., 2021).

Efektivitas kinerja juga dapat didukung ketika sumber daya manusia taat kepada aturan yang berlaku dan bekerja secara teratur. Kedisiplinan di dalam suatu perusahaan sangat berperan sangat penting demi terjadinya hierarki perusahaan yang tersusun dengan baik, untuk menghindari peristiwa yang merugikan perusahaan, seperti keterlambatan, kesalahan penggunaan alat-alat produksi ataupun penyelewengan pada peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. disiplin kerja dapat memiliki pengertian sebagai ketaatan pada suatu aturan atau pekerjaan yang sedang dilakukan (Basuki & Sari, 2018).

Efektivitas kinerja sumber daya manusia juga dapat dicapai dengan perusahaan yang memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang dapat menimbulkan rasa puas kerja pada karyawan. Kepuasan kerja berartian sebagai sikap dan cara karyawan pada suatu pekerjaan yang saling berkaitan, imbalan yang diperoleh dalam bekerja, kerja sama antara karyawan, serta yang berkaitan faktor fisik serta psikologis, (Sutrisno, 2019).

### **Motivasi**

Motivasi memiliki pengertian sebagai suatu pendorong agar seseorang dapat mampu melaksanakan suatu perbuatan tertentu. Motivasi juga sebagai penyebab yang dapat memelihara suatu perilaku seseorang (Fachreza et al., 2018). Hasibuan dalam (Garaika, 2019) menjelaskan bahwa motivasi ialah pendukung penyalur penyebab dari suatu tindakan yang dilakukan oleh manusia agar dapat bersemangat dalam mendapatkan hasil yang baik.

Uzonna dalam (Jayanti, 2020) , mengungkapkan bahwa motivasi ialah suatu gerakan yang memberikan pengaruh pada suatu individu dalam menggapai pekerjaan atau hal lainnya dengan tujuan-tujuan lain yang tidak atau memiliki hubungan terhadap tindakannya tersebut. lalu terakhir, motivasi menurut Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) merupakan suatu situasi yang menggerakkan suatu individu dalam menggapai suatu persyaratan atau kriteria yang dalam suatu paket atau prosedur yang berlaku.

Setelah melihat beberapa pendapat tentang motivasi maka dapat ditarik pengertian atau kesimpulan berupa motivasi merupakan suatu tindakan atau perasaan yang memberikan pengaruh terhadap perbuatan suatu pekerja dalam menaikkan semangat dalam bentuk nasehat adapun bentuk lainnya yang dapat membuat bekerja untuk menggapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **Kedisiplinan**

Disiplin kerja merupakan hasil usaha dari pihak manajemen dalam mengatur pelaksanaan pekerjaan berdasarkan standar ataupun prosedur yang berlaku, yang dalam konteks ini ialah dimulai jadi sikap atau perilaku dari karyawan agar tetap berada pada aturan ataupun pada kegiatan yang menguntungkan perusahaan (Fahlefi & Triasningrum, 2018). Disiplin juga memiliki pengertian sebagai sikap hormat taat dan menghargai aturan-aturan dalam perusahaan terlepas peraturan tersebut tertulis atau nyata ataupun tidak tertulis atau tidak nyata, suatu pelanggaran yang dilakukan akan dikenai bergantung dari jenis pelanggaran yang dilakukan (Mukrodi, 2018).

Disiplin juga memiliki pengertian sebagai suatu Pembentukan sikap karyawan yang tujuannya adalah merubah wawasan dari perilaku dan sikap agar mampu bekerja dengan niatan dan itikad yang baik dapat meningkatkan efektivitas kinerja (Marsoit et al., 2017). Soegeng Pridjominto dalam (Arifai, 2018) menjabarkan bahwa disiplin adalah situasi yang berbentuk dikarenakan hadirnya serangkaian sikap yang memiliki makna pada ketertiban dan ketaatan. Singodimedjo dalam (Basuki & Sari, 2018) mengungkapkan bahwa disiplinaryaitu kemauan dari

seseorang dalam taat pada aturan yang berlaku didalam satu instansi ataupun perusahaan. Berdasarkan pada teori dari peneliti atau ahli terdahulu yang telah dijabarkan maka bisa ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin ialah kondisi dimana karyawan patuh akan peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan.

### Kepuasan Kerja

(Sutrisno, 2019) Kepuasan merupakan rasa yang ada didalam diri seseorang agar dapat tercapai yang diinginkannya sehingga terciptakan kepuasan. Dalam diri tingakt puas bersifat tidak beraturan maksudnya seseorang memiliki kepuasan akan sesuastu yang dinginkan berbeda-beda. Karyawan yang tidak puas merupakan karyawan yang selalu berkeluh kesah atas pekerjaan yang diberikannya sehingga target tidak tercapai (Afandi, 2018). Menurut (Sudaryo et al., 2018) Hal-hal yang menyenangkan akan tercipta saat bekerja apabila ekspektasi sesuai dengan harapan. Berdasarkan pengertian kepuasan kerja yang sudah dipaparkan maka kepuasan merupakan bentuk secara emosional terhadap pekerjaan yang dilakukannya baik perasaan senang atau tidak dalam melakukan tugasnya.

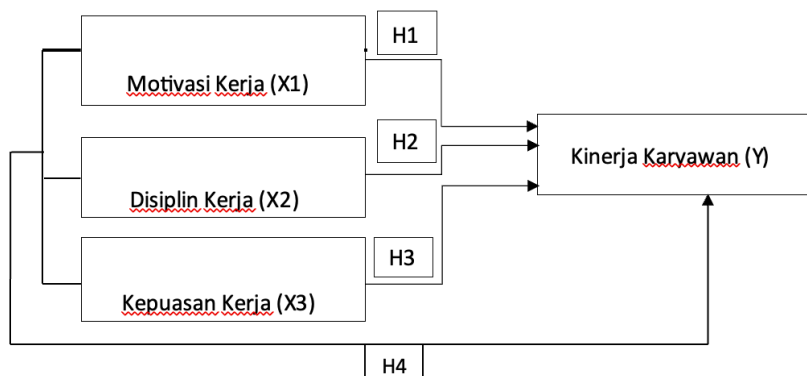
### Kinerja Karyawan

(Ambarita et al., 2019) menjabarkan bahwa kinerja yaitu suatu hasildasar pada kualitas serta kuantitas yang didapatkan oleh suatu pekerja atas pekerjaan yang dimilikinya yang bertepatan dengan tanggung jawab yang ditumpu. Dalam bekerja perusahaan menetapkan *output* yang harus diselesaikan maka dari itu karyawan harus mampu menyelesaikan tugasnya dengan aturan yang sudah ditetapkan organisasi.

Ouput tadi merupakan kinerja yang diberikan karyawan kepada organisasi dengan terpenuhinya output tersebut maka perusahaandapat bersaing (Afandi, 2018). Kinerja memiliki definisi sebagai output dari kerja yang diperoleh oleh kelompok atau perorangan di sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang dalam pemenuhan visi secara sah dan tidak melawan hukum (Andry, 2019).

Berdasar pada pengertian dari kinerja yang telah disebutkan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari pencapaian yang di hasilkan oleh karyawan terlepas itu sebagai individu ataupun kelompok dalam lingkup kualitas ataupun kuantitas pekerjaan atau penugasannya sesuai dengan atau prosedur yang sudah ditetapkan.

### Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

H1: Motivasi Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTKarya Celcon Parama Aerated Concrete.

H2: Disiplin Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTKarya Celcon

- Parama Aerated Concrete.
- H3: Kepuasan Kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTKarya Celcon Parama Aerated Concrete.
- H4: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete.

### Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, adapun data yang akan dihimpun akan menggunakan kuesioner yang berisikan angket dan akan disebarakan melalui bantuan *google form*. Pada penelitian yang dilakukan akan menggunakan karyawan dari PTKarya Celcon Parama Aerated Concrete sebagai populasi dan sampel yang dibutuhkan. Untuk jumlah dari populasi karyawan PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete adalah sebesar 102 orang yang sekaligus menjadi total jumlah untuk sampel yang digunakan. Untuk teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling*, yaitu setiap populasi tidak memiliki hak serupa untuk dapat dijadikan sebagai responden.

### Metode Pengumpulan Data

Untuk data yang akan dipakai pada penelitian akan digunakan kuesioner yang akan dibagikan kepada para responden pada penelitian ini. Kuesioner akan dibagikan dalam bentuk *google form*.

Tabel 1. Pernyataan Kuesioner

Variabel	Pertanyaan
Motivasi (X1)	Saya bekerja dengan fisik yang sehat pada perusahaan tempat saya bekerja
	Saya bekerja pada perusahaan ini dengan dibarengi rasa aman yang tinggi
	Saya melakukan pekerjaan saya dengan berinteraksi sesama pekerja
	Saya bekerja keras untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain
	Saya bekerja karena memiliki tujuan kedepan
Kedisiplinan (X2)	Saya selalu bekerja dengan waktu yang telah ditentukan
	Saya selalu bekerja dengan peraturan dan cara kerja yang telah ditetapkan
	Saya bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan saya
	Saya selalu bekerja dengan mematuhi perintah atasan saya
	Saya bekerja dengan sikap yang bisa diterima rekan kerja saya
Kepuasan Kerja (X3)	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan yang telah saya lakukan
	Saya selalu bekerja dengan mendapatkan imbalan yang sesuai
	Saya bekerja untuk mengejar kenaikan jabatan selama bekerja
	Saya bekerja dengan baik walaupun diawasi saat bekerja
	Saya merasa puas saat bekerja dengan rekan kerja yang baik
Kinerja Karyawan (Y)	Saya bisa bekerja dengan jumlah target yang ditetapkan
	Saya selalu bekerja dengan hasil produk yang bagus
	Saya bisa bekerja dengan waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan perusahaan
	Saya bekerja dengan kehadiran yang selalu tinggi tiap minggunya
	Saya selalu bekerja dengan kehadiran yang selalu tinggi tiap minggunya

Dalam analisis data, diambil beberapa macam teknik yang digunakan dalam menganalisis dan menguji data. Pertama, dilakukan uji kualitas instrumen dengan menguji validitas dan juga reliabilitas. Uji validitas memakai korelasi *person product moment* untuk mengkorelasikan nilai item pernyataan dalam instrumen. Sementara itu, uji reliabilitas melibatkan perhitungan secara terus-menerus terhadap nilai pernyataan pada kuesioner. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik melalui uji normalitas untuk mengevaluasi data yang diteliti bersifat normal. Selain itu, uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat adanya multikolinieritas dengan menggunakan standar  $VIF < 10$  dan  $tolerance > 0,10$ . Uji heteroskedastisitas juga dilakukan untuk melihat apakah ada heteroskedastisitas dalam data dengan menggunakan standar nilai  $sig > 0,05$ . Setelah melalui uji

asumsi klasik, dilakukan penganalisisan data dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis ini bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X1, X2, X3) dengan variabel terikat (Y). Selanjutnya, dilakukan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) untuk melihat sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dengan nilai determinasi. Terakhir, dilakukan uji pada hipotesis dengan uji t (parsial) untuk melihat pengaruh dari variabel bebas secara individu, dan uji F (simultan) untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan berbagai teknik ini, peneliti dapat melakukan analisis data secara komprehensif dan mendapatkan hasil yang signifikan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan.

**Hasil  
Uji Validitas**

**Tabel 2. Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	R-tabel	R-hitung	Kriteria
Motivasi	X1.1	0,1946	0,697	Valid
	X1.2		0,736	
	X1.3		0,684	
	X1.4		0,697	
	X1.5		0,722	
Kedisiplinan	X2.1	0,1946	0,616	Valid
	X2.2		0,782	
	X2.3		0,787	
	X2.4		0,810	
	X2.5		0,763	
Kepuasan Kerja	X3.1	0,1946	0,695	Valid
	X3.2		0,784	
	X3.3		0,812	
	X3.4		0,730	
	X3.5		0,731	
Kinerja Karyawan	Y.1	0,1946	0,835	Valid
	Y.2		0,698	
	Y.3		0,816	
	Y.4		0,738	
	Y.5		0,763	

Pada tabel 2. Menunjukkan bahwa untuk nilai R hitung lebih besar dari R Tabel (0,1946). Oleh sebab itu, data yang diolah pada penelitian memiliki kriteria yang valid.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	Crombach's Alpha	N of Item	Kriteria
Motivasi	0,747	5	Reliabel
Kedisplinan	0,807	5	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,800	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,826	5	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS V.25, 2023

Pada data tabel 3. Dapat dilihat bahwa data yang diteliti ber kriteria reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha >0,6.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,545	1,527		1,012	,314
	Motivasi Kerja(X1)	,296	,111	,279	2,669	,009
	Disiplin Kerja(X2)	,331	,100	,324	3,309	,001
	Kepuasan Kerja (X3)	,283	,100	,274	2,823	,006

Sumber: Olah Data SPSS V.25, 2023

Adapun persamaan yang dapat dilihat dari tabel 4. Hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,545 + 0,296X1 + 0,331X2 + 0,283X3 + e$$

Maka, kesimpulan yang diperoleh :

- 1) *Constant* menunjukkan nilai koefisien pada regresi adalah senilai 1,545, hasil ini memperlihatkan apabila Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja bernilai 0, maka pada Kinerja Karyawannya juga akan menunjukkan nilai sebesar 1,545.
- 2) Variabel Motivasi Kerja (X1) menghasilkan koefisien regresi senilai 0,296 atau 29,6%, hasil ini memperlihatkan apabila variabel bebas lainnya mempunyai nilai yang konstan atau tetap. Bahwasannya jika variabel Motivasi Kerja mengalami peningkatan senilai 1%, maka hal ini dapat mengakibatkan terjadinya peningkatan yang sama pada variabel Kinerja Karyawan (Y) senilai 0,296.
- 3) Variabel Disiplin Kerja (X2) menghasilkan koefisien regresi senilai 0,331 atau 33,1%, hasil ini memperlihatkan apabila variabel bebas lainnya mempunyai nilai yang konstan atau tetap. Bahwasannya jika variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan senilai 1%, maka hal ini dapat mengakibatkan terjadinya peningkatan yang sama pada variabel Kinerja Karyawan (Y) senilai 0,331.
- 4) Variabel Kepuasan Kerja (X3) menghasilkan koefisien regresi senilai 0,283 atau 28,3%, hasil ini memperlihatkan apabila variabel bebas lainnya mempunyai nilai yang konstan atau tetap. Bahwasannya jika variabel Kepuasan Kerja mengalami peningkatan senilai 1%, maka hal ini dapat mengakibatkan terjadinya peningkatan yang sama pada variabel Kinerja Karyawan (Y) senilai 0,283.

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

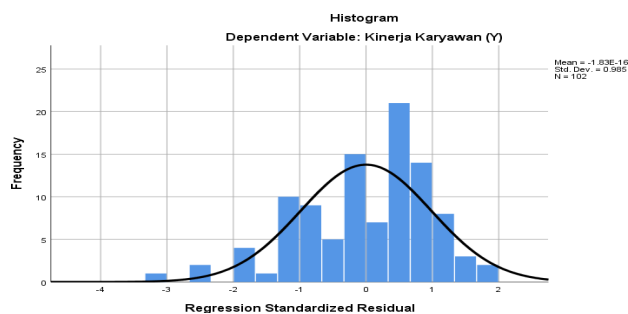
Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 <sup>a</sup>	,632	,621	1,710
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Olah Data SPSS V.25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian data tersebut maka bisa disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada kinerja karyawan dapat dijelaskan senilai 63,2% dan sisanya senilai 36,8% dipengaruhi atau dapat dipengaruhi dari variabel lain yang terdapat diluar dari riset kali ini.

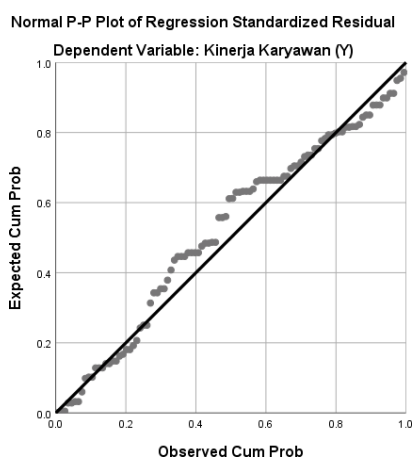
## Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram**

Sumber: Olah Data SPSS V.25, 2023

Pada gambar 1. Bentuk krva yang berbentuk lonceng yang terdapat ditengah grafik batang didalam diagram di atas memperlihatkan dimana data yang diuji telah berdistribusinormal.



**Gambar 2. Hasil Uji normal p-plot regresi**

Sumber: Olah Data SPSS V.25, 2023

Terlihat dari gambar 2. hasil regresi diatas, dapat diperoleh kesimpulan bahwa gambar tersebut memperlihatkan data yang telah tersebar serta mendekati garis diagonal dari bawah sampai atas. Posisi data atau titik yang tersebar disekitaran garis tersebut memperlihatkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		102
	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,68480618
	Absolute	,123
	Positive	,55
	Negative	-,123
		,123
		,85 <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 Pada SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji dalam tabel 5. memperlihatkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* menunjukkan nilai  $0,85 > 0,05$ . Demikianlah bahwasanya data yang diteliti berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja (X1)	,344	2,904
	Disiplin Kerja (X2)	,391	2,556
	Kepuasan Kerja (X3)	,397	2,517

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
Sumber: Olah Data SPSS V.25, 2023

Pada tabel yang telah disajikan diperoleh nilai VIF dari X1 yakni senilai  $2,904 < 10$ , X2 yakni senilai  $2,556 < 10$  dan X3 yakni senilai  $2,517 < 10$ . Selanjutnya nilai tolerancedari X1 yakni senilai  $0,344 > 0,10$ , X2 yakni senilai  $0,391 > 0,10$  dan X3 yakni senilai  $0,397$ . Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan data pada riset ini terbebas dari multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,485	,903		1,644	,103
	Motivasi Kerja(X1)	-,072	,066	-,187	-1,098	,275
	Disiplin Kerja(X2)	,086	,059	,231	1,448	,151
	Kepuasan Kerja(X3)	-,019	,059	-,051	-,319	,750

Sumber: Olah Data SPSS V.25, 2023

Pada tabel diatas disajikan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi dariketiga variabel yakni X1 senilai  $0,275$ , X2 senilai  $0,151$  dan X3 senilai  $0,750$ . Dari ketiga data tersebut seluruhnya  $> 0,05$ , maka oleh karena itu data dapat dikatakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis**

**Uji T (Parsial)**

**Tabel 9. Hasil Uji T**

Variabel	Nilai Konstan	T hitung	Sig.
Motivasi Kerja	4,466	10,533	0,000
Kedisiplinan	5,336	10,550	0,000
Kepuasan Kerja	5,290	10,076	0,000

Sumber: Olah Data SPSS V.25, 2023

Pada tabel 9. Dapat dilihat hasil dari uji t pada penelitian ini, adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel yang tersedia, terlihat bahwa nilai t hitung pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar  $10,533 > 1,98447$  dari nilai t tabel dengan  $0,00 < 0,05$  sebagai nilai signifikansinya. Artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya motivasi kerja (X1) secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete, sehingga Hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima.
2. Dari tabel yang tersedia terlihat bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar  $10,550 > 1,98447$  dari nilai t tabel dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti disiplin kerja (X2) berpengaruh



signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete, sehingga Hipotesis 2 (H2) diterima

3. Berdasarkan tabel yang tersedia, terlihat bahwa variabel kepuasan kerja (X3) memiliki t-hitung sebesar  $10,076 > 1,98447$  pada t-tabel dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete, dengan demikian Hipotesis 3 (H3) diterima.

### Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	492,765	3	164,255	56,147	,000 <sup>b</sup>
	Residual	286,696	98	2,925		
	Total	779,461	101			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)						

Sumber: Olah Data SPSS V.25, 2023

Berdasarkan tabel yang tersedia, terlihat bahwa f hitung adalah  $56,147 > 3,090$  dari f tabel, serta signifikansinya adalah 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (H4) diterima.

### Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini telah memberikan jawaban terhadap masalah yang dihadapi pada penelitian ini. Adapun poin simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut; motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan; Kedisiplinan dalam penelitian ini juga memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Kepuasan kerja juga memberikan pengaruh kuat dan signifikan pada kinerja karyawan; Hasil pengujian ini juga menunjukkan bahwa motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Vol. 11 No. 1.
- Ambarita, G. T., Lie, D., Efendi, E., & Sisca, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional (Bpn) Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, Vol. 4 No. 2, 40–50.
- Andry. (2019). Pengaruh Sanksi dari Tindakan Indisipliner terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Collection PT. Summit Oto Finance Pekanbaru. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 10 No.1, 38–52.
- Basuki, & Sari. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ecoment Global*, Vol. 1 No.3, 1–11.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 2 No.1, 115–122.

- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3 No. 1*, 107–119.
- Fahlefi, & Triasningrum. (2018). PENGARUH KOMPENSASI, DISPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLRES KABUPATEN WONOSOBU. *Angewandte Chemie International Edition, Vol. 6 No.11*.
- Garaika. (2019). HIRARKI Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol. 1 No. 2*, 12–17.
- Jayanti, G. A. (2020). Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Model Kinerja Pegawai : Kepemimpinan , Budaya Kerja , dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan kerja variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol. 21 No.2*, 157–173.
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia the Effect of Training, Work Discipline and Organization Commitment To Performance Employee At Pt. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA, Vol. 5 No.3*, 4285–4294.
- Mukrodi. (2018). *ANALISIS DISIPLIN KERJA PT ISS INDONESIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Vol. 3 No. 2*, 176–184.
- Sogiana, M. b. (2018). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT KIC. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif, Vol 4 No.1*.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofianti, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. *In Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Vol. Vol. 7 No.1*. Kencana.
- Yanti, M. W., Tawaddude, T., & Triyaningsih, T. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Liam Rent. *Syntax Idea, Vol. 3 No,9*.