PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINTANG TERANG PEKANBARU

Risa Ardianti¹⁾, Marzolina²⁾, Rendra Wasnury²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

Email: risaardianti19@gmail.com

Effect Of Job Satisfaction, Work Discipline And Job Motivation On Employee Performance At Pt Bintang Terang Pekanbaru

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of job satisfaction, work discipline and motivation on employee performance. The location of this research was carried out at PT Bintang Terang Pekanbaru. The population in the study amounted to 44 people, because the total population was less than 100, the entire population in the study was sampled using the census method. Data analysis in this study used multiple linear regression. The results of the study explain that job satisfaction has a significant effect, as well as work discipline has a significant influence and motivation also has a significant effect on employee performance at PT Bintang Terang Pekanbaru. Simultaneously, the variables of job satisfaction, work discipline and motivation have a significant influence on employee performance variables. While the adjusted R Square value of 0.640 explains that the variables of job satisfaction, work discipline and motivation can affect employee performance variables at PT Bintang Terang Pekanbaru by 64% while the remaining 36% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Motivation and Performan

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Bintang Terang Pekanbaru yang berdiri pada tahun 2003, yaitu beralamatkan di jalan Riau yang bergerak dalam bidang jual beli sparepart dan jasa service kendaraan roda empat seperti perbaikan mesin, sparepart, dan lain-lain, sehingga masalah kendaraan roda empat dapat

dilayani dan diselesaikan dengan baik. Kepuasan konsumen dan kualitas pelayanan di perusahaan ini merupakan tanggung jawab langsung dari pemilik perusahaan.

Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Bintang Terang Pekanbaru Tahun 2017-2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Terang Pekanbaru Tahun 2017-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Klasifikasi Penilaian				Total (%)	
			K	C	B	BS		
1	2017	48	Frek	7	14	18	9	100%
			%	14,6	29,2	37,5	18,8	
2	2018	56	Frek	8	16	21	11	100%
			%	14,3	28,6	37,5	19,6	
3	2019	51	Frek	6	14	21	10	100%
			%	11,8	27,5	41,2	19,6	
4	2020	44	Frek	4	10	20	10	100%
			%	9,1	22,7	45,5	22,7	

Sumber: PT. Bintang Terang Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1 diatas menjelaskan bahwa setiap tahunnya kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Pekanbaru selama periode 2017 sampai 2020 belum memenuhi harapan dari perusahaan. Hal ini terlihat dari penilaian kinerja karyawan berdasarkan katagori yang ditetapkan perusahaan dari berdasarkan 4 unsur penilaian yang terdiri dari tanggung jawab karyawan dalam bekerja, kejujuran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kerja sama tim dan kepemimpinan dalam mengatasi setiap permasalahan dalam bekerja.

Menurut Sudarmanto (2015) perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Jadi kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan tanpa terkecuali. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja

adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2011).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan yang dirasakan karyawan didalam bekerja dimana kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting.

Menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan.

Berikut adalah tabel mengenai keluar masuk karyawan pada PT. Bintang Terang Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Tingkat Keluar Masuk Karyawan pada PT Bintang Terang Pekanbaru Periode 2017 - 2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar		Karyawan Akhir Tahun
				Mengundurkan Diri	Pemutusan Hubungan Kerja	
1	2017	45	7	2	2	48
2	2018	48	12	2	2	56
3	2019	56	3	3	5	51
4	2020	51	5	5	7	44

Sumber Data: PT Bintang Terang Pekanbaru, 2021

Tabel 2 di atas menjelaskan tingkat keluar masuk karyawan pada tahun 2017 sampai 2020. Dimana pada tahun 2017 dan 2018 karyawan yang keluar berjumlah 4 orang, sementara pada tahun 2019 jumlah karyawan yang keluar berjumlah 8 orang dan tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar kembali meningkatkan sebesar 12 orang. Tingginya jumlah karyawan yang keluar dipengaruhi dengan tingkat kepuasan dalam bekerja.

Selain faktor kepuasan dalam bekerja, kinerja karyawan dapat dipengaruhi juga oleh disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di karyawan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan karyawan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang

dan memperlambat pencapaian tujuan karyawan. Menurut Yulk (dalam Siagian, 2012) bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Dimana dengan adanya disiplin kerja yang baik diharapkan dapat memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan pencapaian target perusahaan dimasa yang akan datang.

Tabel berikut adalah tingkat absensi karyawan PT Bintang Terang Pekanbaru selama tahun 2017-2020

Tabel 3 Data Absensi Karyawan Pada PT Bintang Terang Pekanbaru Tahun 2017-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi	Persentase %
1	2017	45	288	16	38,4
2	2018	48	288	12	18,4
3	2019	56	288	17	31,6
4	2020	51	288	15	41,9

Sumber Data: PT. Bintang Terang Pekanbaru 2021

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan keadaan disiplin karyawan berdasarkan absensi karyawan pada PT. Bintang Terang Pekanbaru. Dimana adanya peningkatan absensi kerja karyawan selama 4 tahun terakhir seperti pada tahun 2017 sebesar 38,4%, mengalami penurunan pada tahun 2018 sebesar 18,4%. Sementara pada tahun 2019 dan 2020 mengalami peningkatan absensi karyawan masing-masing sebesar 31,6% dan 41,9%.

Sementara fenomena dari kedisiplinan kerja karyawan adalah tingginya tingkat absensi karyawan. Dimana selama tahun 2017 hingga 2020 secara persentase terjadi peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kedisiplinan kerja yang rendah dari karyawan dalam

mematuhi setiap aturan yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013) disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin berpengaruh terhadap tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga apabila disiplin sudah terpenuhi maka akan menimbulkan suatu kepuasan dan hasil yang baik dalam suatu perusahaan. Perusahaan harus memperlakukan karyawan secara adil dan konsisten, setiap perilaku penyimpangan yang dilakukan oleh setiap karyawan harus mendapatkan perlakuan yang sama agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan yang lainnya. Kunci bagi disiplin yang efektif adalah mengkomunikasikan kebijakan sejak awal. Para karyawan harus benar-benar memahami kebijakan yang ada pada perusahaan tersebut.

Faktor lainnya yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Pemberian Motivasi kerja yang sesuai dan tepat dengan kebutuhan karyawan harus dipertahankan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan kehendak perusahaan. (Mangkunegara, 2016). Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu bertindak. Biasanya orang itu bertindak karena sebuah alasan untuk mencapai tujuan tertentu. Pendekatan untuk memahami motivasi kerja berbedabeda, karena teori yang digunakan berbeda sehingga mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2014) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau karyawan, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Sementara menurut Rivai (2013) Kinerja merupakan suatu fungsi dari semangat kerja dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu.

Selanjutnya menurut Sutrisno (2012) kriteria untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat kriteria yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu kerja
4. Kerjasama,

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan (Hasibuan, 2014). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Rosita dan Yuniati, 2016). Menurut Luthans (2013), kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang.
2. Kondisi kerja yang mendukung.
3. Gaji atau upah yang pantas.
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.
5. Rekan sekerja yang mendukung.

3. Motivasi Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2016) menyatakan, motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu dalam hal mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi kerja merupakan penggerak yang mengarahkan pada

tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Menurut Hasibuan (2013) motivasi adalah daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar karyawan mau bekerja secara efektif dan terorganisasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi dalam pribadi individu yang menggerakkan keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi kerja sering dikatakan menjadi kunci kinerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan persepsi peran positif yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu motivasi kerja Sumber Daya Manusia yang terlingkup dalam suatu organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk mendorong prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2016) mengenai indikator yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan penghargaan diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta

sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2013).

Menurut Siagian (2012) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Menurut Sutrisno (2012) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang kurang baik karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Indikator Disiplin Kerja yaitu adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini pada prinsipnya adalah bersifat deskriptif kualitatif, dan kuantitatif yaitu dengan sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder.

Sampel Menurut Sugiyono (2014) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Didalam penelitian deskriptif korelasi diperlukan sampel minimal 30 orang responden, (Alwi, 2017). Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2014), teknik *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. (Sugiyono, 2014). Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 orang dari total keseluruhan jumlah populasi.

Metode statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif untuk analisis deskriptif, dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan

menggunakan alat SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari nilai batas sebesar 0,30.

Tabel 4 Uji Validitas Angket

No	Variabel	Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai Batas	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X ₁)	Pertanyaan-1	0.873	0.30	Valid
2		Pertanyaan-2	0.843	0.30	Valid
3		Pertanyaan-3	0.856	0.30	Valid
4		Pertanyaan-4	0.871	0.30	Valid
5		Pertanyaan-5	0.879	0.30	Valid
6	Disiplin Kerja (X ₂)	Pertanyaan-1	0.714	0.30	Valid
7		Pertanyaan-2	0.718	0.30	Valid
8		Pertanyaan-3	0.545	0.30	Valid
9	Motivasi (X ₃)	Pertanyaan-1	0.639	0.30	Valid
10		Pertanyaan-2	0.757	0.30	Valid
11		Pertanyaan-3	0.639	0.30	Valid
12		Pertanyaan-4	0.688	0.30	Valid
13		Pertanyaan-5	0.714	0.30	Valid
14	Kinerja (Y)	Pertanyaan-1	0.666	0.30	Valid
15		Pertanyaan-2	0.866	0.30	Valid
16		Pertanyaan-3	0.918	0.30	Valid
17		Pertanyaan-4	0.744	0.30	Valid

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 maka semua item pertanyaan yang digunakan valid, sesuai dengan kriteria pengujian validitas yang telah dilaksanakan menjelaskan bahwa instrumen atau kuisioner yang digunakan didalam penelitian ini valid atau dapat

digunakan untuk mengukur setiap variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini:

Tabel 5 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X ₁)	0.950	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0.803	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X ₃)	0.864	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.907	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 22

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian data untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Kaidah yang digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka sebarannya normal dan sebaliknya jika jika $p < 0,05$ maka sebarannya tidak normal.

Tabel 6 Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	44
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.75878093
Most Extreme Differences	
Absolute	.127
Positive	.127
Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z	.843
Asymp. Sig. (2-tailed)	.476

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber Data Olahan SPSS 22

Hasil uji normalitas, dimana nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,770 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut mengandung makna multikolinieritas. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10, maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 7 Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	1.844	2.042		.903	.372		
Kepuasan Kerja	.257	.093	.365	2.777	.008	.522	1.917
Disiplin Kerja	.441	.128	.403	3.450	.001	.660	1.514
Motivasi	.235	.099	.260	2.365	.023	.748	1.337

Sumber : Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan SPSS 22 terlihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dalam pengujian ini lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali, (2015) uji heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independent dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independent dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.030	1.288		2.352	.024
Kepuasan Kerja	-.093	.058	-.332	-1.593	.119
Disiplin Kerja	.042	.081	.096	.519	.607
Motivasi	-.014	.063	-.038	-.216	.830

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Olahan Data Spss 22

6. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefisien regresi atau *slope* dan variabel bebasnya. Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

Tabel 9 Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
	1 (Constant)	1.844	2.042				.903
Kepuasan Kerja	.257	.093	.365	2.777	.008	.522	1.917
Disiplin Kerja	.441	.128	.403	3.450	.001	.660	1.514
Motivasi	.235	.099	.260	2.365	.023	.748	1.337

Sumber : Data Olahan SPSS 22

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,844 + 0,257X_1 + 0,441X_2 + 0,235X_3$$

7. Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 44 - 3 - 1 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 2,021$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- Bila $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima
- Bila $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak

Tabel 10 Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	1.844	2.042		.903	.372		
Kepuasan Kerja	.257	.093	.365	2.777	.008	.522	1.917
Disiplin Kerja	.441	.128	.403	3.450	.001	.660	1.514
Motivasi	.235	.099	.260	2.365	.023	.748	1.337

Sumber : Data Olahan SPSS 22

8. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai f hitung sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k - 1$$

$$F \text{ tabel} = Df1 = 4 - 1 : Df2 = 44 - 3 - 1$$

$$F \text{ tabel} = Df1 = 3 : Df2 = 40$$

$$F \text{ tabel} = 2,84$$

Tabel 11 Uji F Hitung
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236.147	3	78.716	23.672	.000 ^a
	Residual	133.012	40	3.325		
	Total	369.159	43			

Sumber: Data Olahan Spss 22

9. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terganggunya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada

variabel tergantungnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.18 dibawah ini:

Tabel 12 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.800 ^a	.640	.613

Sumber : Data Olahan SPSS 22

Dari tabel di atas menjelaskan nilai adjusted R Square sebesar 0,640 menjelaskan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Pekanbaru sebesar 64% sementara 36% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana nilai t_{hitung} (2,777) > t_{tabel} (2,021) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,008 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Menjelaskan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Pekanbaru.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana nilai t_{hitung} (3,450) > t_{tabel} (2,021) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Menjelaskan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Pekanbaru.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana nilai t_{hitung} (2,365) > t_{tabel} (2,021) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,023 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Menjelaskan variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Pekanbaru.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Pekanbaru dengan nilai F hitung (23,672) > F tabel (2,84) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Sementara nilai adjusted R Square sebesar 0,640 menjelaskan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Pekanbaru sebesar 64% sementara 36% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang

- signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Pekanbaru.
2. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Pekanbaru.
 3. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Pekanbaru.
 4. Secara simultan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara nilai adjusted R Square sebesar 0,640 menjelaskan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Pekanbaru sebesar 64% sementara 36% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak PT Bintang Terang Pekanbaru untuk agar dapat memperhatikan kebutuhan setiap karyawan terutama didalam bekerja, sehingga hal ini dapat meningkatkan rasa puas atas pekerjaan yang diberikan.
2. Kepada PT Bintang Terang Pekanbaru sebaiknya lebih tegas dalam melakukan pengawasan, hal ini agar karyawan semakin disiplin didalam mematuhi setiap aturan yang berlaku dan sudah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Kepada PT Bintang Terang Pekanbaru diharapkan dapat selalu mendorong karyawan agar bekerja lebih baik, terutama didalam memotivasi karyawan agar selalu semangat dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Beno J dan Irawan D. Nata, 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang*. Jurnal Saintek Maritim, Volume 20 Nomor 1 September 2019.
- Budirianti, Agusdin dan Surati. 2020. *The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the*

- Performance of Contract Employees*
- Burhannudin dkk, 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal Maksipreneur Volume 8 Nomor 2 Juni 2019.
- Fahmi Irham. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ginting N, Sitompul D. Anggraeni dan Sihombing N. Irryanti. 2020. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PAPP Kaya Abadi Medan*. Yayasan Akrab Pekanbaru. Jurnal Akrab Juara Volume 5 Nomor 3 Agustus 2020.
- Handoko, Hani. T 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat Zainul dan Taufiq M. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1, Maret 2012 ISSN NO 2088-0944
- Indrastuti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi Revisi. UR Press Pekanbaru
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Kaswan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara A. Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kelima, Yogyakarta: Salemba Empat.
- Maulana, Sunuharyo dan Utami, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)*. Jurnal Administrasi

- Bisnis (JAB)|Vol. 44 No.1
Maret 2017
- Prakoso dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 14 No. 2 September 2014|
- Pramadita dan Surya, 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 8, 2015: 2301-2317
- Purnamasari dkk, 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Motivasi dan Dampak Kinerja Karyawan Bagian Gudang Barang Jadi*. Jurnal Ecopreneur Volume 2 Nomor 1 Tahun 2019. ISSN: 2614-3968.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi, Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinungan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sondang. P. Siagian, 2012. *Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto, 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suprapti, Astuti J. P, Sa'adah N, Rahmawati S. N, Astuti R. Y, dan Sudargini Y. 2020. *Effect Of Work Motivation, Work Environment, Work Dicipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance*. Journal Industrial Engineering & Management Research. Volume 1 Number 2 August 2020. ISSN Online: 2722 – 8878.
- Sutrisno Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, Ahmad. 2014. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.

- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Perusahaan Ke Praktik*, Edisi ke-1, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wijaya, K. Iwan. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas*. Jurnal AGORA, Volume 6 Nomor 2 Tahun 2018