
PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT AIRTECH GLOBALINDO**Ulva Marsiti**

Universitas Putera Batam

e-mail: pb190910178@upbatam.ac.id**Wasiman**

Universitas Putera Batam

e-mail: wasiman903@gmail.com

Abstrak Tujuan penelitiannya ini menelusuri pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Airtech Globalindo. Penelitiannya ini dilakukan dengan menerapkan teknik kuantitatif. Sampel penelitian digunakan sebanyak 115 responden yakni karyawan PT Airtech Globalindo tahun 2022 dengan menerapkan teknik sampel jenuh. Dengan memakai teknik analisa data yang meliputi pengujian statistik deskriptif, kualitas data, asumsi klasik, pengaruh, serta hipotesis. Hasil yang diperoleh dari sebuah penelitian yang ada pada temuan membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, disiplin dan motivasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Airtech Globalindo.

Kata Kunci Kepuasan Kerja; Disiplin; Kinerja; Motivasi; Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan. Pada era zaman digital saat ini dunia usaha semakin lama semakin pesat perkembangannya. Hal ini dapat memicu persaingan yang kuat antara pelaku bisnis. Para pengusaha atau pebisnis berlomba-lomba untuk meningkatkan pendapatannya masing-masing agar nantinya tetap dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang ketat.

Bisa ditelusuri bahwa negara kita sendiri Indonesia untuk kualitas dan kinerja karyawan masih tergolong kurang dari sekmentasi pendidikan ataupun keterampilan keahlian. Karena minimnya tingkat edukasi bagi masyarakat mayoritas di Indonesia dan factor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi dapat membantu bagi yang sedang bekerja dalam mencapai prestasi kerja. Dengan meningkatkan kemampuan dalam prestasi ataupun kualitas bekerja, agar dapat memiliki pemahaman yang luas, terciptanya konsentrasi diri yang bagus serta mencapai tujuan organisasi dalam bekerja.

Kepuasan merupakan keterlibatan penugasan, keadaan dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dalam pekerjaan mereka dan menganggap pentingnya tingkat kinerja bagi harga diri mereka dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan menurut kutipan

dari (Steven dan Prasetio 2020:80). Atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa ada leganya dan suka terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. (layla hafni and limi liyana, 2016)

Disiplin kerja dianggap suatu perbuatan yang diterapkan pada setiap karyawan baik didalam maupun diluar perusahaan. Tentunya setiap karyawan haru mengikuti atau mentaati peraturan - peraturan yang ada dan telah disepakati diawal bekerja dan mampu menerima segala resiko konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut menurut (Ariani, Ratnasari, dan Tanjung 2020:485). Disiplin kerja bisa dimulai dari dari absen masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu yang efektif dan fasilitas yang disediakan perusahaan secara sesuai peraturan berlaku. Disiplin kerja bisa dikatakan kesadaran dan ketersediaan seorang pekerja untuk menaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaannya.

Motivasi kerja yaitu suatu kegiatan atau tahap yang dikerjakan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, serta tujuan dapat dicapai menurut (Hasibuan dan Bahri 2018: 72). Motivasi kerja yang bersifat psikologis kepada seseorang karyawan untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai sesuai tugas dan kewajiban yang diberikan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, tentunya motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam dunia pekerjaan, dengan target yang ada timbal balik yang akan di hasilkan apabila sebuah tujuan tercapai maka orang yang memiliki motivasi akan lebih semangat untuk bekerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerja.(Tampubolon, 2018)

Kinerja karyawan merupakan sebuah catatan pada hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas yang dilakukan dalam waktu yang tela ditentukan menurut (Hidayat 2021:167). Kinerja karyawan yaitu kegiatan output baik secara nyata oleh karyawan yang ditampilkan searah dengan beban yang telah diserahkan kepada kerjaan yang bersangkutan. Kinerja efektif dan efisien dapat berhubungan dengan produktivitas perusahaan.(Heryenzus & Restu, 2018)

PT. Airtech Globalindo merupakan kawasan yang berada di Batam Center bergerak di bidang dalam media informasi bisnis, promosi, komunitas, untuk industri konstruksi serta industri pendukungnya yang dimana tentu mempunyai karyawan sebagai asset perusahaan yang harus di perhatikan, sehingga perusahaan tidak kehilangan karyawan yang berpotensi dan berprestasi yang bagus.

Sejauh ini dari perusahaan tentunya karyawan memiliki rasa kepuasan atau tidaknya dalam bekerja. Permasalahan terkait kepuasan kerja yaitu kurangnya perhatian dari perusahaan sehingga terdapat sejumlah karyawan kerja semena mena sehingga yang lain merasakan ketidak nyamanan.(Monica & Putra, 2017)

Tentunya disiplin karyawan juga penting bagi perusahaan. Seperti keterlambatan absensi selama 6 bulan di PT. Airtech Globalindo dan tingginya angka keterlambatan mengakibatkan permasalahan dalam kinerja produksi atau bisa membuat tingkat produksi menurun.

Pada variabel motivasi kerja imbalan harus disediakan oleh perusahaan baik itu barang ataupun uang. Permasalahan terdapat pada perusahaan yaitu tingginya beban kerja yang melebihi dari posisi karyawan sehingga dimana waktu dan sistem pendukung terbatas.

Permasalahan kinerja karyawan diperusahaan tersebut yaitu kurangnya pelatihan kerja untuk karyawan sehingga pada pembagian pekerjaan menyebabkan tidak seimbang atau tidak sesuai tugas pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitiannya ini mempunyai beberapa rumusan permasalahan yang umumnya sangat berkaitan erat dengan variabel dalam penelitian ini dengan maksud agar bisa dimengerti serta dipahami jenis penelitian ini. Penelitiannya ini mengandung sifat yang disebut replikasi yang bermakna bahwa penelitiannya ini mereplikasi hampir seluruh isi pada penelitian terdahulu yang sudah pernah diteliti sebelumnya. Namun tidak semuanya sama, ada beberapa hal yang diubah, diganti, bahkan diperluas seperti penentuan lokasi penelitian, penentuan variabel terikat dan variabel bebas, banyak populasi dan sampel, serta metode didalam menganalisa hasil penelitian. (Sugiyono, 2013)

Tempat yang dipilih didalam penelitiannya ini yaitu pada Instansi PT Airtech Globalindo yang berlokasi di Komplek Mega Cipta Sejati Factory 1 No 5, Batam Centre. Populasi diartikan keseluruhannya subjek yang di ambil penelitiannya dengan dilakukan pembatasan maupun tidak dilakukan pembatasan didalam penentuan populasinya. Populasinya ialah Kinerja Karyawan PT Airtech Globalindo tahun 2022 yang berjumlah 115 Kinerja. Sampel didalam pengertiannya menjadi item dari populasi. Jika populasinya cukup banyak serta pengkajian sama sekali tidak bisa dimungkinkan melangsungkan penelitian secara keseluruhan pada semua populasinya, maka peneliti bisa memutuskan untuk menggunakan sebagian atau beberapa dari populasinya itu. Teknik yang dipakai dalam menentukan banyaknya sampel yakni dengan menerapkan teknik sampel jenuh, yang akhirnya didapati jumlah sampelnya sebanyak 115 responden.

Data didalam penelitiannya ini didapatkan dari sumber utama atau yang disebut dengan sumber primer. Penelitiannya memperoleh datanya dari PT Airtech Globalindo tahun 2022 yang berjumlah 115 karyawan sepanjang kuesionernya dibagikan. Metode yang di pilih ialah metode kuesioner dengan memberikannya kepada responden. Jawaban respondennya di ukur dengan suatu skala yakni skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah dalam memperoleh hasil penelitiannya dengan mendistribusikan kuesioner kepada Unit Pelayanan Polresta Barelang Batam tahun 2022 yang berjumlah 100 pegawai. Sesudah memperoleh hasilnya, berikutnya dilakukan pengolahan data dengan bantuan SPSS 25. Berikut ditampilkan hasil dari uji kualitas data berupa hasil pengujian validitas dan reliabilitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Ket
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,742	0,183	Valid
	X1.2	0,744		
	X1.3	0,738		

	X1.4	0,760		
	X1.5	0,675		
	X1.6	0,765		
	X1.7	0,787		
	X1.8	0,757		
Disiplin (X2)	X2.1	0,793	0,183	Valid
	X2.2	0,784		
	X2.3	0,853		
	X2.4	0,805		
	X2.5	0,861		
	X2.6	0,801		
	X2.7	0,829		
	X2.8	0,755		
Motivasi (X3)	X3.1	0,784	0,183	Valid
	X3.2	0,751		
	X3.3	0,792		
	X3.4	0,753		
	X3.5	0,763		
	X3.6	0,806		
	X3.7	0,762		
	X3.8	0,727		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,818	0,183	Valid
	Y.2	0,768		
	Y.3	0,816		
	Y.4	0,801		
	Y.5	0,883		
	Y.6	0,804		
	Y.7	0,818		
	Y.8	0,821		

Sumber: SPSS 25, 2023

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>a</i>	<i>N</i>
Kepuasan Kerja (X1)	0,885	0,70
Disiplin (X2)	0,923	0,70
Motivasi (X3)	0,899	0,70
Kinerja Karyawan (Y)	0,924	0,70

Sumber: SPSS 25, 2023

Berdasar hasil diatas, bisa di ketahui tiap variabel dinyatakan valid dan reliabel. Berdasarkan perhitungan r tabel, didapati perolehan tiap variabelnya r hitung > r tabel (0,183), di simpulkan nyatakan item pernyataannya valid. Serta memperoleh nilai Cronbach Alpha melebihi 0,70. Di nyatakan seluruh variabel reliabel.

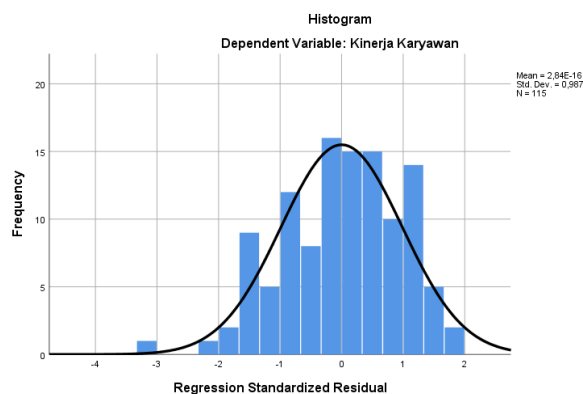
Setelah uji kualitas data dilakukan dan dinyatakan lolos, maka bisa dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji normalitas data. Dibawah ini dilampirkan hasilnya berikut:

Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*

		<i>Ustrdzd Resi</i>
<i>N</i>		115
<i>Normal Parametrs^{a,b}</i>	<i>Me</i>	.0000000
	<i>Std. Devi</i>	2.29976439
	<i>Most Extreme Differnces</i>	
	<i>Absolute</i>	.067
	<i>Positive</i>	.042
	<i>Negative</i>	-.067
<i>Test Statstic</i>		.067
<i>Asyp. Sig. (2-tail)</i>		.200 ^{c,d}

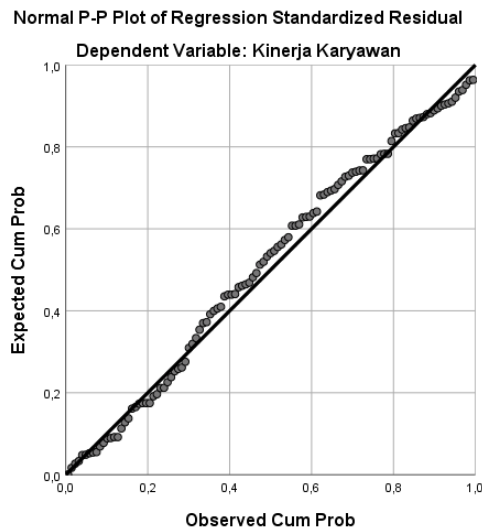
Sumber: SPSS 25, 2023

Sesuai hasil pengolahannya melalui *Kolmogorov smirnov*, di peroleh signifikansinya $0,200 > 0,05$. Di simpulkan sudah lulus dari uji normalitasnya. Selain melalui uji diatas, untuk menemukan hasil dari uji ini juga bisa melalui dua cara, yaitu berdasarkan hasil histogram dan normal P-plot yang diperlihatkan:



Gambar 1. Histogram

Dikatakan normal apabila grafik histogram tidak membentuk seperti lonceng, dan grafik normal p-plot hampir menyerupai garis lurus seperti yang diperlihatkan berikut ini:



Gambar 2. Normal P-plot

Hasil Uji Multikolinearitas

Di ketahui hasil uji multikolinearitas penelitian ini, didapati setiap variabelnya memperoleh *tolerance* > 0,1 dan *VIP* < 10. Dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskeastisitas

Diketahui bahwa hasil uji hetetoskedasitas dengan metode park glejser pada penelitiannya ini, memperoleh hasil *Sig* > 0,05 yang menyatakan penelitiannya ini tidak terjadi heteroskeastisitas atau hasil *Sig* < 0,05 yang menyatakan penelitiannya ini mengalami masalah heteroskeastisitas.

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

	<i>Model</i>	<i>Unstd Coeffi</i>		<i>Std. Coeff</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			
1	<i>(Constant)</i>	5,394	1,675		3,221	0,002
	Motivasi	0,277	0,073	0,274	3,781	0,000
	Disiplin_Kerja	0,309	0,065	0,354	4,736	0,000
	Beban_Kerja	0,333	0,085	0,328	3,911	0,000

Sumber: SPSS 25, 2023

Di peroleh persamaan dari tabel di atas yaitu:

$$\text{Kinerja karyawan} = 2,138 + 0,277 \text{ kepuasan kerja} + 0,309 \text{ disiplin} + 0,333 \text{ motivasi} + e$$

Keterangan:

1. Konstanta a sebesar 5,394, artinya apabila kepuasan kerja, disiplin dan motivasi di PT. Airtech Globalindo sebesar 0 (tidak mengalami perubahan naik atau turun), maka kinerja karyawan di PT. Airtech Globalindo akan memiliki nilai sebesar 5,394.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,277 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, dimana jika kepuasan kerja di PT. Airtech Globalindo mengalami kenaikan sebesar 1 persen sementara variabel independen lain bersifat tetap (tidak mengalami perubahan), maka kinerja karyawan di PT. Airtech Globalindo akan mengalami kenaikan sebesar 27,7 persen
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,309 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, dimana jika disiplin di PT. Airtech Globalindo mengalami kenaikan sebesar 1 persen sementara variabel independen lain bersifat tetap (tidak mengalami perubahan), maka kinerja karyawan di PT. Airtech Globalindo akan mengalami kenaikan sebesar 30,9 persen
4. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,333 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, dimana jika motivasi di PT. Airtech Globalindo mengalami kenaikan sebesar 1 persen sementara variabel independen lain bersifat tetap (tidak mengalami perubahan), maka kinerja karyawan di PT. Airtech Globalindo akan mengalami kenaikan sebesar 33,3 persen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>Rsquare</i>	<i>Adjusted Rsquare</i>	<i>Std. Error</i>
1	0,857 ^a	0,734	0,727	2,33064

Sumber: SPSS 25, 2022

Didapati ketiga variabelnya memengaruhi kinerja pegawainya sebesar 72,7% yang bisa dilihat dari Adjusted R Square, sedangkan sisa nilainya terpengaruhi variabel lainnya yang tak di teliti penelitiannya ini.

Hasil Uji t

Tabel 6. Hasil Uji T Parsial

	<i>Model</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1	(<i>Constant</i>)	3,221	0,002
	Kepuasan Kerja	3,781	0,000

Disiplin	4,736	0,000
Motivasi	3,911	0,000

Sumber: SPSS 25, 2023

Keterangan:

- a. Hipotesis 1 = Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Airtech Globalindo. Nilai sig. variabel kepuasan kerja < nilai probabilitas kritis ($\alpha = 5\%$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung > t tabel sebesar $3,781 > 1,981$, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,277 menunjukkan arah positif. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Airtech Globalindo. Berdasarkan hasil statistik tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dinyatakan diterima.
- b. Hipotesis 2 = Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Airtech Globalindo. Nilai sig. variabel disiplin < nilai probabilitas kritis ($\alpha = 5\%$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung > t tabel sebesar $4,736 > 1,981$, hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,309 menunjukkan arah positif. Artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Airtech Globalindo. Berdasarkan hasil statistik tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan dinyatakan diterima.
- c. Hipotesis 3 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Airtech Globalindo. Nilai sig. variabel motivasi < nilai probabilitas kritis ($\alpha = 5\%$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung > t tabel sebesar $3,911 > 1,981$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,333 menunjukkan arah positif. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Airtech Globalindo. Berdasarkan hasil statistik tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan dinyatakan

Hasil Uji Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F

	<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>	1663,724	3	554,575	102,097	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	602,936	111	5,432		
	<i>Total</i>	2266,661	114			

Sumber: SPSS 25, 2023

Diperoleh F hitungnya $102,097 > F$ tabel 2,69 dengan sig $0,000 < 0,05$. Ditarik kesimpulannya secara simultan motivasi, disiplin kerja, dan beban kerjanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis di dapati kepuasan kerja, disiplin, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT Airtech Globalindo

DAFTAR PUSTAKA

- Alrawahi, Samira, Stina Fransson Sellgren, Salem Altouby, Nasar Alwahaibi, and Mats Brommels. 2020. 'The Application of Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation to Job Satisfaction in Clinical Laboratories in Omani Hospitals'. *Heliyon* 6 (9): e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>.
- Ariani, Dini Riskhi, Sri Langgeng Ratnasari, and Rona Tanjung. 2020. 'Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan'. *Jurnal Dimensi* 9 (3): 480–93. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>.
- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. 2018. 'Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja'. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1 (1): 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.
- Hidayat, Akbar. 2021. 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening'. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)* 6 (1): 253981.
- Heryenzus, & Restu. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB*, 6(02), 12–21.
- layla hafni and limi liyana. (2016). *PENGARUH SELEKSI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT SURYA PERDANA AGUNG PEKANBARU*. Vol 1, 153–165.
- Monica, N. M. T. J., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 1644–1673.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Tampubolon, R. P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar*. 6(1).
- Steven, Hartono Jessie, and Arif Partono Prasetio. 2020. 'Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan'. *Jurnal Penelitian IPTEKS* 5 (1): 78–88.