

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ROYCE ENTERPRISE COMPANY

Rusmitha<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: [pb200910079@upbatam.ac.id](mailto:pb200910079@upbatam.ac.id)

### ABSTRACT

*The industrial sector is expanding annually, intensifying competition and necessitating companies to develop various survival strategies, including enhancing employee performance. Key factors influencing employee performance include motivation, discipline, and job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of motivation, discipline, and job satisfaction on employee performance at PT Royce Enterprise Company. This research uses quantitative methods. A sample of 130 employees was taken with a non-probability sampling technique. The data collection tool in the study was a questionnaire with a Likert scale. The data analysis technique is descriptive statistical analysis, with data quality tests, classical assumption tests, influence tests, and hypothesis tests. The results showed that the performance of PT Royce Enterprise Company employees was influenced by work motivation, work discipline, and job satisfaction. The results of hypothesis testing (H4) indicate that the significance value of the F-statistic is 0.000, which is less than the alpha value of 0.05. Additionally, the calculated F value of 89.516 exceeds the critical F value of 4.12. Therefore, we can accept H4.*

**Keywords:** *Employee Performance, Job Satisfaction, Work Discipline, Work Motivation.*

### PENDAHULUAN

Sektor industri yang terus berkembang di tiao tahunnya, membuat persaingan semakin kompetitif. Keadaan ini mengharuskan perusahaan bertahan dengan berbagai macam strategi agar berhasil mencapai visi, misi dan target perusahaan. Dari berbagai faktor yang memengaruhi keberhasilan perusahaan, pekerja adalah faktor utama yang sangat berdampak. Kinerja individu di perusahaan menentukan keberhasilan perusahaan itu sendiri, sehingga peningkatan kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mengembangkan kemampuan personel dalam mencapai tujuan perusahaan (Harahap & Tirtayasa, 2020, p.121). Peningkatan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan motivasi, karyawan akan menampilkan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan jika memiliki motivasi yang tinggi. Selain itu, kondisi kedisiplinan juga menentukan kinerja karyawan yang sangat berkaitan dengan tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Ketetapan dan peraturan perusahaan menjadi tolak ukur dalam mengukur kedisiplinan anggota perusahaan. Aspek lainnya yang berpengaruh adalah kepuasan kerja karyawan yang akan menumbuhkan sikap menghargai pekerjaannya (Paparang et al,2021, p.119).

PT Royce Enterprise Company merupakan perusahaan manufaktur yang beroperasi di bidang produksi furniture, mulai dari tahun 1987 di Batam. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Hang Kesturi, No 037-038, Taiwan Intel Park Lot B, Kabil, Kecamatan

Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. PT Royce Enterprise Company memiliki 130 karyawan terampil.

Dari hasil observasi lapangan yang dilakukan di PT Royce Enterprise Company terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan seperti banyaknya karyawan yang menunda penyelesaian tugas dan kurangnya partisipasi saat rapat perusahaan. Selain itu, absensi atau ketidakhadiran karyawan yang terus meningkat karena alasan sakit atau izin dari bulan Januari-Juni 2021 dengan tingkat absensi tertinggi pada bulan Juni yaitu sebanyak 54% karyawan tidak hadir. Selanjutnya, masalah kedisiplinan juga menjadi perhatian di perusahaan ini, yang mana berdasarkan data yang diperoleh ada 72 total keterlambatan yang terjadi dari bulan Januari- Mei. Perusahaan juga mengalami ketidaksesuaian jumlah pengiriman barang dengan permintaan yang ada, sejalan dengan penurunan tercapainya target produksi bulanan. Dimana pada September 2019 produksi perusahaan masih mencapai angka 96,15% terus mengalami penurunan sampai Agustus 2020 persentase produksi hanya mencapai 70,73%.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan perusahaan perlu mengambil langkah yang tepat untuk mengatasi permasalahan kinerja karyawan untuk keberhasilan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan adalah aspek yang sangat penting agar perusahaan bisa bertahan di era yang kompetitif saat ini. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis melakukan riset yang berjudul

**“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Royce Enterprise Company”**

**KAJIAN TEORI**

**2.1 Motivasi Kerja**

Menurut Alya Tazkia Al Fath (2021:1614) Motivasi yaitu susunan dari dorongan utama yang membuat jiwa kerja seseorang berkenan partisipasi, bertugas lebih giat, serta bergabung dalam semua hal untuk memperoleh tujuan. Menurut Ramadhania (2019:17) ditemukan indikator pada motivasi, yaitu, kondisi kerja, balas jasa, akomodasi, pengakuan dari atasan, pencapaian kerja, dan dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Ena & Djami (2021) terdapat jenis- jenis dari motivasi yang dapat dikelompokan yaitu motivasi dari dalam dan dari luar. Menurut Zulkifli (2022:416) mengemukakan beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut, prestise dan memiliki hasil yang memuaskan, keperluan, harapan, komitmen, jenis dan karakteristik pekerjaan, kondisi kerja, keamanan dan keselamatan kerja, dan hubungan interpersonal.

**2.2 Disiplin Kerja**

Disiplin mencerminkan sikap hormat karyawan terhadap peraturan serta kebijakan perusahaan. Menurut penelitian Gide (2019:11) Ada tiga parameter disiplin kerja, yaitu:

1. Ketaatan terhadap ketepatan waktu
2. Ketaatan terhadap tata cara perilaku dalam pekerjaan
3. Patuh terhadap aturan perusahaan lainnya.

Terdapat aspek-aspek yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Saputra & Ali (2022:1776) yaitu besar kecilnya kompensasi yang diberikan, ketersediaan aturan yang pasti sebagai panduan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan disiplin, adanya pengawasan dari pimpinan dan adanya perhatian terhadap karyawan.

**2.3 Kepuasan Kerja**

Hendrayana et al (2021:1358) mengemukakan jika kepuasan kerja menjadi salah satu bentuk sikap yang dipunyai karyawan, hal ini berhubungan dengan pekerjaan dan kondisi kerja mereka merupakan definisi dari kepuasan kerja. Sikap ini mencakup aspek- usaha, kesempatan memberikan imbalan, ikatan dengan rekan kerja, penempatan kerja, serta struktur institusi. Beberapa parameter kepuasan kerja menurut Badriyah Yuwono (2019:18) yaitu, gaji, promosi, pengawasan, advantage, contingent rewards, prosedur operasional, co – workers, nature of work dan communication.

**2.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai menurut Budiyanto & Mochklas

(2020:09) adalah hasil pencapaian yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan standar-standar tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Beberapa indicator kinerja karyawan menurut Hartono & Siagian (2020:224) yaitu, taraf hasil kerja, efisiensi, disiplin kerja, prakarsa, ketepatan, leadership, kejujuran, inovasi.

Menurut Wicaksana & Rachman (2018:23) terdapat aspek yang berpengaruh kepada kinerja karyawandiantaranya pengetahuan, kemampuan keahlian, kepribadian, rancangan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian tersebut memakai jenis kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang datanya di peroleh dengan menggunakan angka

– angka sehingga nantinya akan menghasilkan informasi yang terorganisasi atau terpadu Sinambela (2020:28). Dalam memperoleh data, peneliti melakukan penyebaran kuesioner.

Penelitian ini bersifat replikasi dan pengembangan, yang mana penelitian ini merupakan riset imitasi dari riset sebelumnya, namun dengan sasaran, variabel, dan waktu yang berbeda.

Populasi dari penelitian tersebut yaitu seluruh pegawai PT Royce Enterprise Company dengan total sebanyak 130 orang. Penarikan sampel memakai teknik non-probabiliti sampling. Data bersumber dari wawancara dan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh karyawan PT Royce Enterprise Company. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari media yang telah dipublikasi oleh pihak lainnya. Dalam pengumpulan data dilakukan metode skala likert.

Setelah pengumpulan data dilakukan peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, yaitu uji kualitas data yang dilakukan dengan uji validitas, uji reabilitas. Serta dengan uji normalitas dan uji multikolinierita. Untuk menguji pengaruh dilakukan dengan uji regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Dalam melakukan uji hipotesis dilakukan uji T dan Uji F.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Responden Penelitian**

Sebanyak 130 orang karyawan PT. Royce Enterprise Company dipilih menjadi responden penelitian. 85 orang responden peerempuan dan 45 orang laki-laki. Sebanyak 99 orang (76,2%) berusia 21-30 tahun, 11 orang (8,5%) berusia 17-20 tahun, 19 orang (14,6%) berusia 31-40 tahun, dan 1 orang (0,8%) berusia >40 tahun. Sementara itu jika dilihat

dari lama bekerjanya maka 12 orang (9,2%) bekerja <1 tahun, 64 orang (49,2%) bekerja 1-3 tahun, 36

orang (27,7%) bekerja selama 3-5 tahun, dan 18 orang (13,8%) bekerja selama > 5 tahun.

## 4.2 Hasil Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,602	0,1723	Valid
X1.2	0,500	0,1723	Valid
X1.3	0,506	0,1723	Valid
X1.4	0,449	0,1723	Valid
X1.5	0,448	0,1723	Valid
X1.6	0,358	0,1723	Valid
X1.7	0,466	0,1723	Valid
X1.8	0,670	0,1723	Valid
X1.9	0,472	0,1723	Valid
X1.10	0,527	0,1723	Valid

Sumber: Hasil olah data tahun 2024

Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian validitas untuk variabel motivasi kerja (X1) menggunakan SPSS 26 pada 130 responden. Berdasarkan hasil

uji, seluruh pernyataan dalam variabel motivasi kerja (X1.1 - X1.10) dianggap valid.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,623	0,1723	Valid
X1.2	0,470	0,1723	Valid
X1.3	0,467	0,1723	Valid
X1.4	0,512	0,1723	Valid
X1.5	0,586	0,1723	Valid
X1.6	0,653	0,1723	Valid

Sumber: Hasil olah data tahun 2024

Tabel 2 menyajikan hasil pengujian validitas untuk variabel disiplin kerja (X2) menggunakan SPSS 26 pada 130 responden. Berdasarkan

analisis, seluruh pernyataan dalam variabel disiplin kerja (X2.1 - X2.6) dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,373	0,1723	Valid
X1.2	0,571	0,1723	Valid
X1.3	0,593	0,1723	Valid
X1.4	0,585	0,1723	Valid
X1.5	0,400	0,1723	Valid
X1.6	0,425	0,1723	Valid
X1.7	0,398	0,1723	Valid
X1.8	0,571	0,1723	Valid
X1.9	0,593	0,1723	Valid
X1.10	0,339	0,1723	Valid
X1.11	0,385	0,1723	Valid
X1.12	0,354	0,1723	Valid

Sumber: Hasil olah data tahun 2024

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian validitas untuk variabel kepuasan kerja (X3) menggunakan SPSS 26 pada 130 responden. Berdasarkan hasil

analisis, semua pernyataan dalam variabel kepuasan kerja (X3.1 hingga X3.12) dinyatakan valid.

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,648	0,1723	Valid
Y2	0,464	0,1723	Valid
Y3	0,517	0,1723	Valid
Y4	0,537	0,1723	Valid
Y5	0,453	0,1723	Valid
Y6	0,413	0,1723	Valid
Y7	0,518	0,1723	Valid
Y8	0,384	0,1723	Valid
Y9	0,543	0,1723	Valid
Y10	0,436	0,1723	Valid

Sumber: Hasil olah data tahun 2024

Tabel 4.4 menyajikan hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) menggunakan SPSS 25 pada 130 responden. Berdasarkan analisis data, seluruh pernyataan dalam variabel

kinerja karyawan (Y.1 hingga Y.10) dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung untuk setiap pernyataan lebih besar dari nilai r tabel.

### 4.3 Uji Reabilitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas

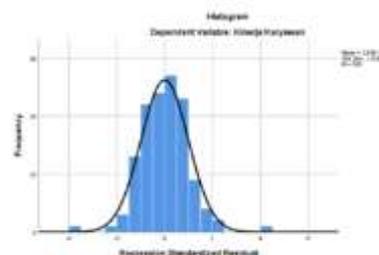
Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,669	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,716	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,662	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,650	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data tahun 2024

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel penelitian lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa

seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik

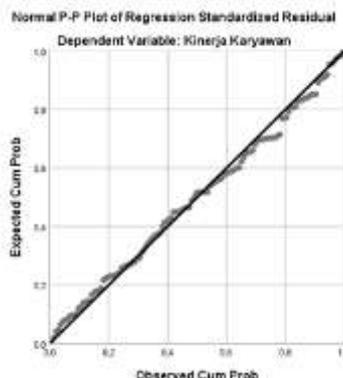
### 4.4 Uji Normalitas



**Gambar 1.** Diagram Histogram  
Sumber: Hasil olah data tahun 2024

Berdasarkan histogram normalitas pada Gambar 1, terlihat bahwa data mengikuti pola distribusi lonceng. Gambaran tersebut menggambarkan

bahwa data yang digunakan di penelitian ini normal distribusinya.



**Gambar 1.** Normal P-Plot

Sumber: Hasil olah data tahun 2024

Analisis P-P Plot pada Gambar 2 menunjukkan data yang mengikuti garis diagonal. Hal ini

menunjukkan jika data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

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

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,67360447
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,037
Test Statistic		,069
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 tahun 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa data dianggap berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig (2 tailed) lebih besar dari 0,05. Dalam penelitian ini, nilai tingkat signifikansi Kolmogorov-Smirnov adalah

0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini dapat dianggap berdistribusi normal.

#### 4.5 Uji Multikolonieritas

**Tabel 7.** Uji Multikolonieritas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,679	2,404		2,363	,020		
Motivasi Kerja	,512	,069	,539	7,381	,000	,476	2,102
Disiplin Kerja	,202	,098	,149	2,059	,042	,485	2,063
Kepuasan Kerja	,199	,068	,228	2,942	,004	,424	2,359

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data tahun 2024

Berdasarkan Tabel 7, nilai VIF untuk ketiga variabel bebas kurang dari 10 dan nilai Tolerance di

atas 0,10. Maka dari itu data penelitian ini dapat dinilai tidak menunjukkan gejala multikolonieritas.

**4.6 Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 8.** Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6,985	1,485		4,703	,000
Motivasi Kerja	,003	,043	,009	,077	,939
Disiplin Kerja	-,079	,061	-,156	-1,303	,195
Kepuasan Kerja	-,073	,042	-,226	-1,757	,081

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil olah data tahun 2024

Tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi untuk motivasi kerja (X1) adalah 0,939, disiplin kerja (X2) adalah 0,195, dan kepuasan kerja (X3) adalah 0,081. Ketiga nilai signifikansi ini lebih besar dari

nilai alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada ketiga variabel tersebut.

**4.7 Uji Analisis Linear Berganda**

**Tabel 1.** Uji Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	5,679	2,404		2,363	,020
Motivasi Kerja	,512	,069	,539	7,381	,000
Disiplin Kerja	,202	,098	,149	2,059	,042
Kepuasan Kerja	,199	,068	,228	2,942	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data tahun 2024

Melalui Tabel 4.16, mampu diperoleh persamaan regresi berganda yakni:

$$Y = 5,679 + 0,512X1 + 0,202X2 + 0,199X3$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti diantaranya:

1. Konstanta model regresi memiliki nilai positif 5,679. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) akan berdampak pada peningkatan variabel kinerja karyawan (Y).
2. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai positif 0,512. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y). Peningkatan 1 satuan atau 1% dalam motivasi kerja (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan

(Y) sebesar 0,512 satuan atau 51,2%.

3. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai positif 0,202. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Peningkatan 1 satuan atau 1% dalam disiplin kerja (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,202 satuan atau 20,2%.
4. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai positif 0,199. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Peningkatan 1 satuan atau 1% dalam kepuasan kerja (X3) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,199 satuan atau 19,9%.

**4.8 Uji Koefisien Determinasi**

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

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 <sup>a</sup>	,681	,673	1,693

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

Sumber: Hasil olah data tahun 2024

Tabel 10 menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,673. Hal ini berarti bahwa 67,3% variasi dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan

kepuasan kerja (X3). Sisanya, yaitu 32,7%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.9 Uji T

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	5,679	2,404		2,363	,020
Motivasi Kerja	,512	,069	,539	7,381	,000
Disiplin Kerja	,202	,098	,149	2,059	,042
Kepuasan Kerja	,199	,068	,228	2,942	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data tahun 2024

Melalui tabel 4.11 mampu di konklusikan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai t-hitung (7,381) lebih besar dari nilai t-tabel (1,978) dengan tingkat signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, motivasi kerja terbukti secara statistik meningkatkan kinerja karyawan.
2. Nilai t-hitung (2,059) juga lebih besar dari nilai t-tabel (1,978) dengan tingkat signifikansi (0,042) yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki

pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, disiplin kerja terbukti secara statistik meningkatkan kinerja karyawan.

3. Nilai t-hitung (2,942) untuk variabel kepuasan kerja (X3) juga lebih besar dari nilai t-tabel (1,978) dengan tingkat signifikansi (0,004) yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, kepuasan kerja terbukti secara statistik meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4.10 Uji F Simultan

Tabel 4. Hasil Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	770,100	3	256,700	89,516	,000 <sup>b</sup>
	Residual	361,323	126	2,868		
	Total	1131,423	129			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil olah data tahun 2024

Tabel 12 menunjukkan hasil uji F yang signifikan. Nilai F hitung (89,516) jauh lebih besar daripada F tabel (4,12) dengan nilai signifikansi (0,000) yang jauh lebih kecil daripada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel motivasi kerja (X1),

disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, ketiga variabel independen ini bekerja sama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4.11 Pembahasan

##### 4.11.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Royce Enterprise Company. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis (H1) yang menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi kerja lebih kecil dari nilai signifikansi kritis ( $\alpha = 5\%$ ) yaitu  $0,000 < 0,05$ .

Selain itu, nilai t hitung (7,381) juga lebih besar dari nilai t tabel (1,978). Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,512 menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan bersifat positif. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Trisninawati (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### 4.11.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Royce Enterprise Company, namun dengan arah yang negatif. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis (H2) yang menunjukkan nilai signifikansi variabel disiplin kerja lebih kecil dari nilai signifikansi kritis ( $\alpha = 5\%$ ) yaitu  $0,042 < 0,05$ .

Nilai t hitung (2,059) juga lebih besar dari nilai t tabel (1,978), yang memperkuat kesimpulan bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,202 menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan bersifat negatif. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin rendah pula kinerja karyawannya. Temuan ini berbeda dengan penelitian Suryawan & Salsabilla (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### 4.11.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Royce Enterprise Company. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis (H3)

yang menunjukkan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja lebih kecil dari nilai signifikansi kritis ( $\alpha = 5\%$ ) yaitu  $0,004 < 0,05$ .

Nilai t hitung (2,942) juga lebih besar dari nilai t tabel (1,978), yang memperkuat kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,199. Berarti kepuasan karyawan dan kinerja karyawan berbanding lurus. Temuan ini berbeda dengan penelitian Octavianti & Hamni (2022) yang hasilnya terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

##### 4.11.4 Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Dari analisis regresi yang telah dilakukan ditemukan bahwa motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sesuai dengan hasil uji hipotesis (H4) yang menunjukkan beberapa poin penting:

- Nilai signifikansi F-statistik lebih kecil dari alpha (0,05), yaitu  $0,000 < 0,05$ .
- Nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu  $89,516 > 4,12$ .

Kedua poin tersebut menunjukkan bahwa H4 dapat diterima. Artinya, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4.12 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian maka terdapat beberapa implikasi terkait motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT Royce Enterprise Company. Sehingga peningkatan motivasi dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini krusial bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi kerja.
2. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan di PT Royce Enterprise Company. Meningkatkan disiplin kerja karyawan dapat menaikkan hasil kinerja mereka. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja.
3. Kepuasan kerja di PT Royce Enterprise Company berpengaruh kepada kinerja

karyawannya. Hal ini berarti dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Temuan ini mempunyai implikasi penting untuk manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

4. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan di PT Royce Enterprise Company. Yang berarti bahwa meningkatkan ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini penting implikasinya bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang menyangkut dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara disiplin, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Royce Enterprise Company. Temuan ini memiliki dampak penting khususnya bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berhubungan dengan:

1. Motivasi kerja  
Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja kondusif dan motivatif, yang dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi, membentuk lingkungan kerja yang positif dan suportif, agar karyawan dapat mengembangkan dirinya.
2. Disiplin kerja  
Manajemen wajib menetapkan peraturan dan prosedur kerja dengan jelas dan tegas, juga mengadakan sanksi yang tegas bagi pelanggaran disiplin kerja. Di sisi lain, manajemen juga perlu memberikan penghargaan bagi karyawan yang disiplin.
3. Kepuasan kerja  
Manajemen perlu memastikan gaji dan tunjangan yang kompetitif, menciptakan lingkungan kerja yang positif, suportif, dan adil, serta menjalin komunikasi yang terbuka dan transparan dengan karyawan. Meningkatkan ketiga faktor tersebut secara simultan merupakan kunci utama untuk meningkatkan performa karyawan dan memenuhi target dalam tujuan bisnis PT Royce Enterprise Company secara lebih optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk CABANG RENGAT. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.363>
- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., Puspitawati, E., & Perwira Purbalingga, U. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga*. 14(1), 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- Alya Tazkia Al Fath, W. H. A. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Bike Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 1613–1624. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1312>
- Badriyah yuwono (2015:241). (2019). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 6–29.
- Basuki, H. (2020). *teknik sampling2020Chapter III*.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Daniel J I Kairupan, S.AB., M. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). In *News.Ge* (Issue July).
- Dzulhidayat. (2022). No Title הכי קשה לראות את מהמאמר שבאמת לנגד העיניים. In *הארץ* (Issue 8.5.2017).
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Among Makarti*, 13(2), 68–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v13i2.198>
- Gide, A. (2019). Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS I Medan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBSI UNSRAT)*,

- 7(1), 220–237.  
pb160910179@upbatam.ac.id
- Hendrayana, I., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. . P. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1357–1368.  
[https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaa\\_mrita/article/view/1418%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaa\\_mrita/article/download/1418/976](https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaa_mrita/article/view/1418%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaa_mrita/article/download/1418/976)
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.  
<https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- limaaniyah, 2019. (2019). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Rialmi, Z., Fakultas, D., & Universitas, E. (2020). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(3), 286–293.
- Istiqomah, I., & Adi, K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, 2(2), 96.  
<https://doi.org/10.37849/mici.v2i2.217>
- Iwan Kurnia Wijaya. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 38–55.  
<https://doi.org/10.24269/asset.v2i2.2388>
- Matondang, M. M., Setiya Rini, E. F., Putri, N. D., & Yolviansyah, F. (2020). Uji Perbandingan Motivasi Belajar Siswa Kelas Xi Mipa 2 Dan Xii Mipa 2 Di Sma Negeri 1 Muaro Jambi. *Jurnal Sains Dan Pendidikan Fisika*, 16(3), 218.  
<https://doi.org/10.35580/jspf.v16i3.15553>
- Mayasari, S., & Safina, wan dian. (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Ayam Goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 215–224.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120–129.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.  
<https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1490–1496.  
<https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2667>
- Oktri. (2020). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Pamulang, W. U. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.  
<https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Rahayu, H. P. B. S. S. (2022). Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 11 No . 1 Juli 2022 E - ISSN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 49–58.
- Ramadhanie, A. (2019). pengaruh budaya organisasi,motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. BILA BAKERY PONOROGO. *Artikel Jurnal*, 1(69), 5–24.
- Rinika, V., & Rustam, T. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indo Perdana Lloyd Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 346–368.  
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.34849>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439.  
<https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Saputra, A., & Ali, S. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja pegawai pada kelompok hukum organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta. *Owner*, 6(2), 1772–1784.  
<https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.807>
- Sartika, D., Guna, P., Gelar, M., Manajemen, S., Program, P., Manajemen, S., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Muhammadiyah Makassar, U. (2022). *Analisis Faktor-Faktor Yang*

- Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- SHEILA MARIA BELGIS PUTRI AFFIZA. (2022). No Title להגדמת את מה שבאמת לנגדמה. *הענינים. הארץ*, 8.5.2017, 2005–2003, 28–36.
- Sinambela. (2020). *Student Union jurusan International Business Management periode 2020/2021*. 2015, 28–36.
- Siregar, M. M. (2019). Pengaruh Rekrutmen (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Pemasaran Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan. *Repository Universitas Dharmawangsa*, 6,7,8,10,11.
- sugiono. (2019). Desain Penelitian, Hipotesis, Definisi-Operasional, Analisa Data. *Sugiono*, 45–66.
- Sugiono. (2019). Bab iii metoda penelitian. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Tarjo, T., Burhanuddin, B., & Zulkifli, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 4(4), 32. <https://doi.org/10.56957/jsr.v4i4.207>
- Trisninawati, S. (2023). Pengaruh Pemanfaatan Absensi Finger Print Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuwangi. *Edunomika*, 08(01), 22–31.
- Ulva, & Wasiman. (2020). PENGUSAHAAN BATAM Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam. *Economic and Bussiness Journal*, 1(2), 1–10.
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/penge-rtian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>
- Zuraida, Z. (2020). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 14(2), 71–82. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v14i2.1158>