

The Influence of Motivation, Satisfaction, Discipline, and Conflict on Employee Performance at PT Musi Banyuasin Indah

Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Disiplin, dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Musi Banyuasin Indah

Arshellia Rosa¹, Luis Marnisah²

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri

¹arshelliaa09@gmail.com, ²luismarnisah@uigm.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of motivation, satisfaction, discipline, and conflict on employee performance at PT Musi Banyuasin Indah. The research method used quantitative analysis, with data collection using questionnaires and documentation. The study population was 143 oil palm plantation employees at PT Musi Banyuasin Indah, using a saturated sampling technique. Data processing using t test, that motivation has a positive and significant effect on employee performance with t count 2.512 > t table 1.656, satisfaction has a positive and significant effect on employee performance with t count 4.390 > t table 1.656, discipline has a positive and significant effect on employee performance with t count 2.852 > t table 1.656, conflict has a positive and significant effect on employee performance with t count 7.075 > t table 1.656 and f test that motivation, satisfaction, discipline and conflict have a positive and significant effect on employee performance at PT Musi Banyuasin Indah with a significance level of 0.000 < 0.05 and F count 22.642 > F table 2.28. It is concluded that motivation, satisfaction, discipline and conflict have a positive and significant effect on employee performance at PT Musi Banyuasin Indah both partially and simultaneously. Strategies to improve employee performance at PT Musi Banyuasin Indah include providing appropriate incentives and recognition for work results, reviewing and improving work procedures and regulations, consistently enforcing discipline with clear sanctions for violations. Work conflicts must be managed well, establishing good cooperation and helping each other in completing work.

Keywords: Motivation, Satisfaction, Discipline, Conflict, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan, disiplin dan konflik terhadap kinerja karyawan pada PT Musi Banyuasin Indah. Metode penelitian menggunakan analisis kuantitatif, pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan dokumentasi. Populasi penelitian ini adalah 143 karyawan kebun kelapa sawit di PT Musi Banyuasin Indah dengan teknik sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan uji t, bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 2,512 > t tabel 1,656, kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 4,390 > t tabel 1,656, disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 2,852 > t tabel 1,656, konflik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 7,075 > t tabel 1,656 dan uji f bahwa motivasi, kepuasan, disiplin dan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Musi Banyuasin Indah dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan F hitung 22,642 > F tabel 2,28. Disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan, disiplin, dan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Musi Banyuasin Indah baik secara parsial maupun simultan. Strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Musi Banyuasin Indah melalui pemberian insentif yang sesuai dan pengakuan atas hasil kerja, meninjau dan memperbaiki prosedur serta peraturan kerja, penegakkan kedisiplinan secara konsisten dengan sanksi yang jelas untuk pelanggaran. konflik kerja harus dikelola dengan baik menjalin kerja sama yang baik dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan, Disiplin, Konflik, Kinerja.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset paling penting untuk perusahaan dan organisasi karena aset utama dalam melakukan sebuah tindakan, memutuskan tujuan dan pengambilan keputusan yang tepat untuk pencapaian yang diharapkan. Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai kesuksesan dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Keberhasilan ini sangat bergantung pada kinerja karyawan, yang merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan yang optimal berperan penting dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas organisasi dalam menghadapi persaingan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan standar atau kriteria yang telah disepakati (Rivai, 2020). Tingkat kinerja mencerminkan efektivitas organisasi serta keberhasilan manajer dalam mengelola sumber daya manusia.

Ketepatan waktu dan konsistensi penyelesaian tugas menjadi indikator kinerja yang baik, yang dipengaruhi oleh kesesuaian upah, kebijakan penilaian kerja, dan motivasi karyawan. Namun, kinerja karyawan PT Musi Banyuasin Indah selama periode 2021–2024 menunjukkan tren yang belum optimal. Mayoritas karyawan berada pada kategori skor rendah (70,00–75,00), sementara jumlah karyawan dengan skor tertinggi (94,00–100) terus menurun hingga tidak ada sama sekali pada tahun 2024. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor internal, terutama motivasi kerja yang belum maksimal.

Perusahaan telah memberikan motivasi berupa jaminan kesehatan dan penghargaan karyawan terbaik, tetapi upaya tersebut dinilai belum efektif. Penurunan motivasi, baik dari dalam diri karyawan maupun dari perusahaan, berdampak pada rendahnya komitmen serta kualitas dan kuantitas hasil kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan, pengetahuan, motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja (Kasmir, 2019 dalam Juniarti & Putri, 2021).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Farisi dkk., 2020). Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan bekerja secara efektif dan optimal (Wau, 2022), dan terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas serta kualitas kerja (Wau, 2022). Selain motivasi, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting karena berkaitan dengan komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Ammar et al., 2022; Sypniewska et al., 2023). Kepuasan kerja bersifat individual dan berdampak berbeda pada setiap karyawan, namun tingkat kepuasan yang tinggi cenderung mendorong pencapaian tujuan organisasi secara efektif (Nurhandayani, 2022).

Fenomena kepuasan kerja di PT Musi Banyuasin Indah ditunjukkan oleh rendahnya gairah kerja karyawan, seperti menunda pekerjaan, rendahnya tanggung jawab, serta kurangnya loyalitas terhadap atasan dan perusahaan. Penurunan kepuasan kerja ini diperkirakan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Selain motivasi dan kepuasan kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan tanpa paksaan dan menjadi alat komunikasi antara pimpinan dan karyawan agar perilaku kerja sesuai dengan kebijakan perusahaan (Sandika & Andani, 2020; Sutrisno, 2016 dalam Larasati, 2021; Abdullah dkk., 2023).

PT Musi Banyuasin Indah, sebagai perusahaan industri minyak nabati yang telah beroperasi selama lebih dari 30 tahun, telah menerapkan kebijakan terkait motivasi,

kepuasan, disiplin, konflik, dan kinerja karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Namun, pelanggaran disiplin masih terjadi, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, dan pulang sebelum waktunya. Data tahun 2021–2024 menunjukkan fluktuasi tingkat kehadiran, dengan pelanggaran tertinggi terjadi pada tahun 2022 dan 2024. Kondisi ini berdampak pada berkurangnya jam kerja efektif dan menurunnya kinerja, sehingga perusahaan perlu menerapkan sanksi sebagai upaya peningkatan kedisiplinan dan kinerja.

Selain itu, konflik kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kepuasan, motivasi, serta menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif. Konflik di PT Musi Banyuasin Indah muncul dalam bentuk ketegangan antara karyawan dan manajemen serta perbedaan cara kerja antar karyawan, yang berpotensi menghambat kinerja dan operasional perusahaan. Konflik dapat berdampak positif atau negatif tergantung pada pengelolaannya oleh atasan (Tommy, 2010 dalam Itniwardani & Afriyeni, 2023).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang beragam. Motivasi kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Wahyuningsih & Kirono, 2023; Tarjo, 2019), namun bertentangan dengan temuan Khairunnisa & Gulo (2022) serta Pragiwani dkk. (2020). Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Izawa dkk., 2024; Irawati dkk., 2021), tetapi tidak sejalan dengan Sanjaya dkk. (2024) dan Sari (2021). Disiplin kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Izawa dkk., 2024; Pragiwani dkk., 2020), namun berbeda dengan hasil Lestari & Afifah (2020) serta Wulan dkk. (2024). Pada variabel konflik kerja, sebagian penelitian menyatakan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja (Wulan dkk., 2024; Rasyid, 2023), sementara penelitian lain menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan (Rossa dkk., 2024; Liftyawan dkk., 2020).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya dan *Research Gap*, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Disiplin dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Musi Banyuasin Indah”.

2. Metode

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkup PT Musi Banyuasin Indah yang beralamat di desa Talang Leban, Kecamatan Batanghari Leko, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan, 30755 dengan objek penelitian adalah Karyawan Kebun Kelapa sawit sebagai responden. Waktu penelitian dilaksanakan pada Oktober 2025 sampai dengan Desember 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja di PT Musi Banyuasin Indah (Kebun Kelapa Sawit) berjumlah 143 karyawan.

Sampel

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan Teknik sampel jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Tanta (2025). Sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu seluruh karyawan PT Musi Banyuasin Indah (Kebun Kelapa Sawit) 143 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian yang digunakan yaitu data kuantitatif, Data yang akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dipercaya dan akurat. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Yuniarti dkk (2023):

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Musi Banyuasin Indah.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari buku-buku, arsip-arsip, dan jurnal yang telah dipublikasikan yang berkaitan dengan penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kelayakan item pernyataan kuesioner dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 25 dengan metode *Pearson Product Moment*. Dengan jumlah responden sebanyak 143 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,164 pada taraf signifikansi 5%. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel. Dalam penelitian ini menggunakan indeks validitas $> 0,25$, karena dianggap memadai sebagai proses pembelajaran (Marnisah dan Zamzam, 2021). Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan dinyatakan valid, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Kode Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi (Mt)			
Mt.01	0,764	0,164	Valid
Mt.02	0,799	0,164	Valid
Mt.03	0,769	0,164	Valid
Mt.04	0,803	0,164	Valid
Mt.05	0,811	0,164	Valid
Mt.06	0,747	0,164	Valid
Mt.07	0,840	0,164	Valid
Mt.08	0,655	0,164	Valid
Kepuasan (Kp)			
Kp. 01	0,795	0,164	Valid
Kp. 02	0,794	0,164	Valid
Kp. 03	0,793	0,164	Valid
Kp. 04	0,763	0,164	Valid
Kp. 05	0,794	0,164	Valid
Kp. 06	0,796	0,164	Valid
Kp. 07	0,759	0,164	Valid
Kp. 08	0,797	0,164	Valid
Disiplin (Dp)			
Dp. 01	0,847	0,164	Valid

Dp. 02	0,779	0,164	Valid
Dp. 03	0,799	0,164	Valid
Dp. 04	0,820	0,164	Valid
Dp. 05	0,804	0,164	Valid
Dp. 06	0,832	0,164	Valid
Dp. 07	0,789	0,164	Valid
Dp. 08	0,773	0,164	Valid
Konflik (Kf)			
Kf. 01	0,816	0,164	Valid
Kf. 02	0,796	0,164	Valid
Kf. 03	0,871	0,164	Valid
Kf. 04	0,798	0,164	Valid
Kf. 05	0,838	0,164	Valid
Kf. 06	0,759	0,164	Valid
Kf. 07	0,778	0,164	Valid
Kf. 08	0,743	0,164	Valid
Kinerja Karyawan (KY)			
KY. 01	0,751	0,164	Valid
KY. 02	0,835	0,164	Valid
KY. 03	0,829	0,164	Valid
KY. 04	0,819	0,164	Valid
KY. 05	0,765	0,164	Valid
KY. 06	0,791	0,164	Valid
KY. 07	0,822	0,164	Valid
KY. 08	0,766	0,164	Valid

Sumber : Output SPSS Diolah, (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi, kepuasan, disiplin, konflik, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung di atas r tabel (0,164). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan keandalan instrumen penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 (Ghozali, 2021). Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
Motivasi (Mt)	0,903	Reliabel
Kepuasan (Kp)	0,911	Reliabel
Disiplin (Dp)	0,921	Reliabel
Konflik (Kf)	0,919	Reliabel
Kinerja Karyawan (KY)	0,918	Reliabel

Sumber: Output SPSS Diolah, (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari kedua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga hasil instrumen variabel yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan reliabel atau konsisten dan dapat dipakai untuk tahap analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

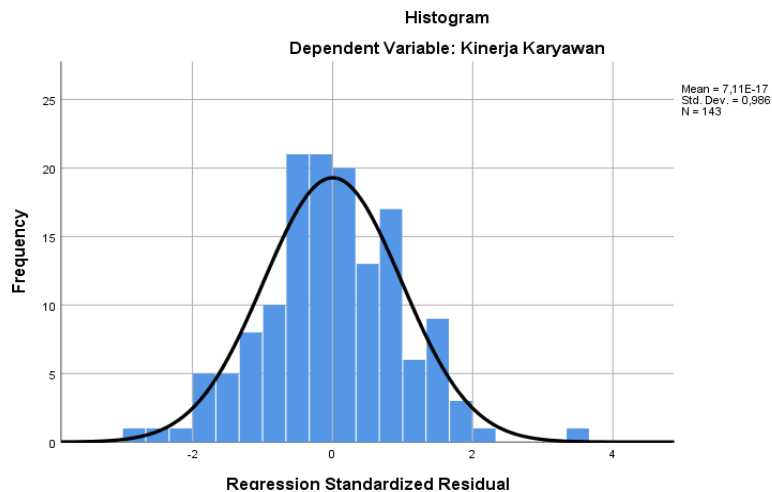
Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 3 menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dan Gambar 1 menggunakan metode grafik histogram bel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Output SPSS Diolah, (2025)

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada di atas yang menunjukkan nilai signifikansi 0,200 (lebih besar dari 0,05) sehingga data dikatakan terdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Histogram Bel

Sumber: Output SPSS Diolah, (2025)

Berdasarkan histogram di atas, distribusi data berada di bawah lekungan dan lekungan membentuk seperti lonceng, hal ini berarti distribusi data adalah normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian residual dalam model regresi. Data dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $> 0,05$ (Marnisah & Zamzam, 2021).

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Hasil
Motivasi (Mt)	0,248	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan (Kp)	0,518	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin (Dp)	0,151	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Konflik (Kf)	0,696	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS Diolah, (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 untuk setiap variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian sudah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Nasution et al., 2023). Jika nilai VIF >10 atau nilai Tolerance 0,8 maka terjadi multikolonieritas. Tetapi jika koefisien korelasi masing masing variabel bebas <0,8 maka tidak terjadi multikolonieritas (Marnisah dan Zamzam, 2021).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi (Mt)	0,996	1,004	Tidak terjadi multikolonieritas
Kepuasan (Kp)	0,772	1,295	Tidak terjadi multikolonieritas
Disiplin (Dp)	0,781	1,281	Tidak terjadi multikolonieritas
Konflik (Kf)	0,957	1,045	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Output SPSS Diolah, (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai toleransi adalah lebih dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas pada data penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik, sehingga model persamaan dalam penelitian ini dianggap sudah baik. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan regresi berganda menggunakan SPSS versi 25, diperoleh hasil pada Tabel 5.

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,624	3,916		-1,436	0,153
	Motivasi	0,168	0,067	0,166	2,512	0,013
	Kepuasan	0,288	0,066	0,330	4,390	0,000
	Disiplin	0,192	0,067	0,214	2,852	0,005
	Konflik	0,461	0,065	0,478	7,075	0,000

Sumber: Output SPSS Diolah, (2025)

Pada Tabel 5, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KY = -5,624 + 0,168Mt1 + 0,288Kp2 + 0,192Dp3 + 0,461Kf4$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Konstanta (-5,624)
Nilai konstanta menunjukkan bahwa ketika motivasi, kepuasan, disiplin, dan konflik bernilai 0, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar -5,624. Nilai ini berfungsi sebagai titik awal model regresi.
2. Motivasi ($\beta = 0,168$; Sig. = 0,013)
Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan motivasi sebesar satu unit meningkatkan kinerja sebesar 0,168.
3. Kepuasan ($\beta = 0,288$; Sig. = 0,000)
Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kepuasan satu unit meningkatkan kinerja sebesar 0,288.
4. Disiplin ($\beta = 0,192$; Sig. = 0,005)
Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin, semakin meningkat kinerja karyawan.
5. Konflik ($\beta = 0,461$; Sig. = 0,000)
Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik yang bersifat menantang dapat mendorong karyawan bekerja lebih efektif sehingga meningkatkan kinerja.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji Parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Uji parsial dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, atau membandingkan probabilitas t-hitung dengan tingkat signifikan ($\alpha=5$ persen).

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,624	3,916		-1,436	0,153
	Motivasi	0,168	0,067	0,166	2,512	0,013
	Kepuasan	0,288	0,066	0,330	4,390	0,000
	Disiplin	0,192	0,067	0,214	2,852	0,005
	Konflik	0,461	0,065	0,478	7,075	0,000

Sumber: Output SPSS Diolah, (2025)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Musi Banyuasin Indah. Motivasi berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ dan t hitung $2,512 > 1,656$, sehingga hipotesis-1 diterima. Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,390 > 1,656$, sehingga hipotesis-2 diterima. Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan signifikansi $0,005 < 0,05$ dan t hitung $2,852 > 1,656$, sehingga hipotesis-3 diterima.

Selanjutnya, konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $7,075 > 1,656$, sehingga hipotesis-4 diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan pada penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel dependent. Uji simultan dilakukan dengan langkah membandingkan dari F hitung dan F tabel. Hasil uji simultan dengan tools SPSS versi 25 dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Variabel	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi, Kepuasan, Disiplin, dan Konflik	4	14,743	22,642	0,000

Sumber: Output SPSS Diolah, (2025)

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 7, diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F hitung $22,642 > F$ tabel $2,28$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan, disiplin, dan konflik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Musi Banyuasin Indah.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel motivasi, kepuasan, disiplin, dan konflik dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil pengujian R^2 disajikan pada Tabel 8.

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,629	0,396	0,379	3,840

Sumber: Output SPSS Diolah, (2025)

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel 8, diperoleh nilai R^2 sebesar $0,396$ atau $39,6\%$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi sebesar $39,6\%$ oleh variabel bebas yang terdiri dari motivasi, kepuasan, disiplin dan konflik. Sedangkan $60,4\%$ kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan seluruh item motivasi (Mt) dan kinerja karyawan (KY) valid dan reliabel (Cronbach's Alpha $> 0,60$). Analisis deskriptif memperlihatkan motivasi dan kinerja berada pada kategori baik. Hasil regresi menunjukkan koefisien motivasi sebesar $0,168$, yang berarti peningkatan motivasi diikuti peningkatan kinerja. Uji t membuktikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. $0,013 < 0,05$; t hitung $2,512 > t$ tabel). Temuan ini sejalan dengan Wahyuningsih & Kirono (2023). Implikasinya, peningkatan

motivasi menjadi strategi penting dalam mendorong kinerja karyawan PT Musi Banyuasin Indah.

Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Seluruh item kepuasan (Kp) dan kinerja karyawan (KY) dinyatakan valid dan reliabel (Cronbach's Alpha > 0,60). Kepuasan kerja berada pada kategori baik (rerata 3,93), meskipun indikator prosedur dan peraturan kerja memperoleh skor terendah. Kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik (rerata 3,78), dengan kelemahan pada efektivitas dan efisiensi kerja. Hasil regresi menunjukkan koefisien kepuasan sebesar 0,288 dan uji t membuktikan pengaruh positif dan signifikan kepuasan terhadap kinerja (Sig. 0,000 < 0,05; t hitung 4,390 > t tabel). Hasil ini konsisten dengan Izawa dkk. (2024) dan Irawati dkk. (2021), menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor krusial dalam peningkatan kinerja.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan variabel disiplin (Dp) dan kinerja karyawan (KY) reliabel (Cronbach's Alpha > 0,60). Disiplin kerja berada pada kategori baik (rerata 4,01), sedangkan kinerja berada pada kategori cukup baik (rerata 3,78). Koefisien regresi sebesar 0,192 menunjukkan hubungan positif antara disiplin dan kinerja. Uji t membuktikan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Sig. 0,005 < 0,05; t hitung 2,852 > t tabel). Temuan ini sejalan dengan Pragiwani dkk. (2020). Disiplin menjadi fondasi penting dalam meningkatkan pemanfaatan jam kerja dan produktivitas karyawan.

Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan seluruh item konflik (Kf) dan kinerja karyawan (KY) valid dan reliabel. Konflik berada pada kategori sangat baik (rerata 4,19), yang mencerminkan konflik konstruktif, sementara kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Koefisien regresi konflik sebesar 0,461 menunjukkan bahwa konflik yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja. Uji t membuktikan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Sig. 0,000 < 0,05; t hitung 7,075 > t tabel). Temuan ini sejalan dengan Wulan dkk. (2024) dan Rasyid (2023), yang menegaskan bahwa konflik konstruktif dapat menjadi pendorong kinerja.

Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Disiplin, dan Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji F menunjukkan motivasi, kepuasan, disiplin, dan konflik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. 0,000 < 0,05; F hitung 22,642 > F tabel 2,28). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,396 menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut menjelaskan 39,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 60,4% dipengaruhi faktor lain di luar model. Hasil ini mengindikasikan perlunya manajemen mengelola faktor tambahan seperti pengembangan karier, budaya organisasi, kepemimpinan, pelatihan, dan beban kerja (Mangasi & Hia, 2024) untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam Bab IV, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis pengaruh secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan, disiplin, dan konflik masing-masing terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara individual. Temuan ini didukung oleh nilai statistik di mana setiap variabel memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel (1,656) dan tingkat signifikansi di bawah 0,05.
2. Secara simultan (Uji F) variabel motivasi, kepuasan, disiplin, dan konflik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Musi Banyuasin Indah. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung $22,642 > F\text{-tabel } 2,28$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, sinergi antara pengelolaan motivasi yang tepat, pemenuhan kepuasan kerja, penegakan disiplin, serta manajemen konflik yang baik akan secara kolektif mengoptimalkan kinerja organisasi.
3. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) kontribusi pengaruh dari seluruh variabel motivasi, kepuasan, disiplin, dan konflik terhadap variasi naik-turunnya kinerja karyawan adalah sebesar 39,6%. Sementara itu, sisa sebesar 60,4% lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor atau variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak ikut diteliti.

5. Daftar Pustaka

- Ammar, A. D., Setiawan, M. A., & Fitriani, A. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 4(2), 1–10.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 4(1), 15–33.
- Hambali. 2022. *Manajemen Pendidikan Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Sekolah* (Cetakan 1). Yogyakarta: Deepublish.
- Itniwardani, & Afriyeni. 2023. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(3), 85–100.
- Izawa, L., Abbas, B., & Sabilalo, M. A. 2024. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muna. *Ijma (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 5(2), 286–296.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. 2021. *Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 2(4), 139–150.
- Lestari, S., & Afifah, D. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, Issue 1)
- Marnisah, Luis, dan Zamzam, Fakhry. 2021. *Manajemen Analisis Jabatan*. Cetakan 1. Sleman: Deepublish.
- Nasution, A. S., Jumain, Arifianto, N., dkk. 2023. *Pengantar Metodologi Kesehatan*. Banten: PT Sada Kurnia Pustaka.

- Nurhandayani, A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3(3), 117–129.
- Rivai, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rossa, W. M., Susanti, E. N., Hakim, L., & Magdalena, L. 2024. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 13(1), 214–226.
- Sandika, & Andani, K. W. 2020. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 11(1), 162–172.
- Sanjaya, M. Z. A., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. 2024. Pengaruh Kepuasan Kerja, Innovative Work Behavior, Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Bantul. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 13(03), 783–792.
- Tanta, C. 2025. *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Cetakan 1). Jambi: Buku Sonpedia.
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 3(3), 1028–1033.
- Wau, A. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47.
- Wulan, T. S., Devi, P. A. P., Kurniati, D., & Sumarno. 2024. Analisis Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bening*, 11(2), 429–439.
- Yuniarti, P., Wianti, W., Rini, R. S., dkk. 2023. *Metode Penelitian Sosial*. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.