

The Effect Of Work Discipline, Work Motivation, And Work Satisfaction On Employee Performance At PT. Enseval Putera Megatrading Malang Branch

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Malang

Akhdan Bimantoro Santoso^{1*}, Ike Kusdyah², Tri Wahyuni³

Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang^{1,2,3}

akhdanbimantoro@gmail.com¹

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, and job satisfaction on employee performance at PT. Enseval Putera Megatrading Malang Branch. Human resources are a strategic asset that plays an important role in achieving organizational goals. Optimal employee performance cannot be separated from the level of work discipline, motivation, and job satisfaction experienced by employees in carrying out their duties. This research uses a quantitative approach with a survey method. The population consists of all permanent employees of PT. Enseval Putera Megatrading Malang Branch, with a census sampling technique. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results indicate that work discipline, work motivation, and job satisfaction partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Work discipline improves compliance with company regulations, work motivation encourages enthusiasm and productivity, while job satisfaction creates comfort and loyalty toward the organization. These three variables together contribute to improving the quality of employee performance at PT. Enseval Putera Megatrading Malang Branch. This study is expected to provide practical contributions for the company in formulating human resource management policies oriented toward improving employee performance through strengthening work discipline, motivation, and job satisfaction. Furthermore, the findings may serve as a reference for future research in the field of human resource management.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Malang. Sumber daya manusia merupakan aset strategis perusahaan yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal tidak terlepas dari tingkat kedisiplinan, motivasi kerja, serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Malang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, motivasi kerja mendorong semangat dan produktivitas, sedangkan kepuasan kerja menciptakan rasa nyaman dan loyalitas terhadap organisasi. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Malang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Seiring berkembangnya zaman, di dalam sebuah perusahaan pada era globalisasi dibutuhkan berbagai perubahan baik pada organisasi hingga individu, dimana sebuah perusahaan dituntut untuk terus dapat berinovasi, aktif, dan dapat merespon cepat segala kebutuhannya dalam mengembangkan perusahaan. Pada era yang serba digital dan modern saat ini, suatu perusahaan dituntut untuk bekerja secara optimal. Hal ini disebabkan oleh semakin tingginya dunia persaingan industri (Risambessy, 2021).

Performa sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, di antaranya sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah seseorang yang menjalankan kegiatan perusahaan, baik di dalam maupun luar instansi yang menjadi asset penting suatu perusahaan (Hersona & Sidharta, 2017).

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting bagi sebuah organisasi dan menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya lain yang dimiliki perusahaan tidak dapat dimanfaatkan. Pegawai merupakan bagian yang penting bagi sebuah perusahaan.

Pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan diharapkan dapat mencapai tujuan dari visi dan misi perusahaan. Kontribusi yang positif yang diberikan oleh pegawai memberikan hasil kerja yang juga positif bagi perusahaan tersebut. Pada masa globalisasi kala ini persaingan dalam dunia usaha semakin ketat bukan karena manusia yang merupakan hal penting bagi suatu perusahaan akan tetapi kinerja juga merupakan suatu hal yang harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan. Perusahaan yang memiliki kinerja yang baik merupakan suatu perusahaan yang berhasil dalam pangsa pasar yang dibidiknya. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sajangbati, 2013).

Perusahaan harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing. Perusahaan dapat mengetahui suatu sumber daya yang dimilikinya berkualitas dengan melihat kinerja dari seorang karyawan. Menurut (Hustia et al. 2021) Sumber Daya Manusia (SDM) ialah aspek yang penting dan berarti dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

SDM itu sendiri merupakan kedudukan utama yang menentukan bagaimana berkembangnya organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia juga sangat mempengaruhi kemajuan organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Terdapat beberapa macam fungsi utama manajemen sumber daya manusia (MSDM), salah satu fungsi tersebut adalah pengukuran kinerja.

Kinerja menurut (Marwansyah, 2017) merupakan suatu pencapaian atau prestasi seseorang yang berkaitan dengan tugas-tugas diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fakhrurrozi & Pragiwani, 2020; Erawati, et al., 2022). Menurut Haedar (2018) mengatakan, bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang didapat dari seorang karyawan selama periode tertentu yang dibandingkan dengan kriteria dan standar tertentu yang telah ditetapkan dan telah disepakati sebelumnya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi akan berdampak sangat baik terhadap segala aktivitas yang berjalan didalam perusahaan tersebut (Fakhnurozi & Pragiwani, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Muslimat & Wahid, 2021). Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor

penting dalam peningkatan kinerja. Bagaimanapun tingginya tingkat pendidikan dan kemampuan seorang karyawan, besarnya motivasi yang diberikan pimpinan, maupun besarnya kompensasi yang diberikan tidak banyak berarti apabila karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya (Hasibuan, 2017).

Sikap disiplin kerja sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan adalah perilaku untuk menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan tata tertib yang ditentukan. Menurut (Hasibuan 2017) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab.

Kedisiplinan yang terjadi di perusahaan PT. Enseval Putera Megatrading cabang Malang adalah sedikit diantara 120 karyawan yang kurang memahami peraturan. Datang tepat waktu, melakukan istirahat di waktunya, dan pulang dengan waktu yang sudah ditentukan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ulfa, 2022; Rivaldo, 2024; Safitri, 2021).

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas SDM. Definisi dari motivasi mengacu pada banyak hal diantaranya motivasi dapat diartikan sebagai keadaan maupun kondisi yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya, motivasi juga dapat diartikan sebagai serangkaian kebutuhan dan nilai-nilai yang mampu mendorong seorang individu untuk melakukan sesuatu, dimana semua dorongan ini ditunjukkan untuk mencapai suatu tujuan atau cita-cita baik dari individu tersebut maupun tujuan dan cita-cita bersama (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Motivasi merupakan suatu dorongan menciptakan antusiasme pekerjaan seseorang serta memberikan dorongan dan kolaborasi kerja yang efektif dan integrasi untuk mengejar semua kesejahteraan (Hasibuan, 2017). Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting yang sering disinggung oleh pimpinan organisasi baik secara terbuka maupun secara terselubung. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi tersebut dalam masalah kepemimpinan (Hartono, 2014).

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, akan tetapi ada sebagian orang yang lebih giat dalam bekerja dari pada yang lain. Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal.

Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Adanya motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang baik bertanggung jawab dan berani mengambil risiko dalam bekerja. Kesuksesan atau tidak bekerja di perusahaan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara, (2013) kerja karyawan merupakan imbalan dan manfaat yang baik dari karyawan bila bekerja sesuai dengan peran yang diberikan.

Adapun hal yang membuat Motivasi karyawan yang bekerja di PT. Enseval cabang Malang memiliki hasil yang baik karena sudah ada 118 karyawan tetap dan memiliki masa kerja yang cukup lama serta diberikannya penghargaan berupa emas kepada para karyawan yang setia.

(Iskandar & Yuhansyah 2018) mengatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap suatu instansi tempat ia bekerja. Meliputi kesetiaan pada jabatan, pekerjaan dan organisasi, hal itu didasari oleh masa kerja karyawan yang sudah lama bekerja di PT. Enseval Putera Megatrading cabang Malang. Dibuktikan oleh penelitian sebelumnya Hartono Sobagariang (2021) dan Rahmawani (2021).

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi para pekerja atau karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Wijayanto & Hermanto, 2020). Menurut Handoko (2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dalam melakukan kinerjanya secara tidak langsung ia akan memberikan rasa loyalitas yang tinggi pula terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang puas, akan cenderung mencintai pekerjaannya dan akan melaksanakan peraturan yang diberikan perusahaan tanpa merasa terbebani. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja ditentukan oleh hasil yang mereka dapatkan, sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab yang mereka lakukan (Primayanti et al., 2022).

Menurut Locke, pekerjaan kepuasan adalah perasaan positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Bysted, 2013). Karyawan yang sangat puas biasanya teratur dan tepat waktu, produktif, lebih berkomitmen, dan lebih puas dalam hidupnya. Untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja, karyawan harus diberi kesempatan untuk maju, yaitu skala gaji, partisipasi karyawan dalam pembuatan kebijakan, dan pengambilan upaya peningkatan komitmen organisasi.

Pemilihan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam penelitian ini didasarkan pada fenomena empiris di PT. Enseval Putera Megatrading cabang Malang yang menunjukkan kinerja karyawan tinggi dan stabil, meskipun perusahaan beroperasi dalam industri distribusi farmasi yang memiliki tingkat kompleksitas operasional dan tekanan target yang tinggi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh sistem dan teknologi perusahaan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal sumber daya manusia. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2013) dan Rivai & Basri (2017) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi berbagai faktor perilaku dan sikap kerja karyawan.

Disiplin kerja dipilih karena kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan kehadiran kerja merupakan syarat utama dalam menjamin kelancaran operasional perusahaan, khususnya pada sektor distribusi dan pengelolaan inventory. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ulfa, 2022; Rivaldo, 2024; Safitri, 2021). Motivasi kerja dipilih karena dorongan kerja, loyalitas, serta keinginan karyawan untuk mencapai target perusahaan terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian (Hartono Sobagariang & Rahmawani (2021).

Sementara itu, kepuasan kerja dipilih karena pemenuhan hak, kesejahteraan, dan rasa aman dalam bekerja membentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan didukung oleh penelitian dari (Christian Rico, 2023; Vidia Aulia, 2021). Dengan demikian, pemilihan ketiga variabel tersebut memiliki dasar empiris dan teoretis yang kuat serta relevan untuk menjelaskan fenomena kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading cabang Malang.

Jadi di dalam perusahaan PT. Enseval Putera Megatrading cabang Malang memiliki kinerja karyawan yang baik dengan didukung oleh beberapa faktor yaitu disiplin, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan. Dapat dilihat sedikitnya karyawan yang absen kerja, masa kerja karyawan yang sudah lama dengan mendapatkan reward loyalitas kepada perusahaan, dan kepuasan kerja karena mendapatkan hak yang diberikan oleh perusahaan ini.

Tanpa ada disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja sangat sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal dan baik dalam sebuah perusahaan. Untuk mencapai hal

itu perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan para karyawan bisa mencapai kinerja yang baik untuk mencapai tujuan dari visi misi perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian pertama dari Yunita Maria Ulfa (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Karya Utama Kecamatan Tarokan”. Penelitian kedua dari Tomi Rivaldo (2024) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Solok Selatan”. Penelitian ketiga dari Ahda Safitri (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap

Kinerja karyawan di Pegawai Negeri Sipil Generasi “Y” pada Kementerian Perdagangan Jakarta”. Penelitian keempat dari Gladisa Putri (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Gunung Mnadiri Internusa”. Penelitian kelima dari Christian Rico (2023) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Yun Kargo Indonesia”.

Berdasarkan latar belakang, dan penelitian terdahulu terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading cabang Malang terkait disiplin kerja, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading cabang Malang.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dan menganalisa Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading cabang Malang, untuk mengetahui pengaruh dan menganalisa Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading cabang Malang, untuk mengetahui pengaruh dan menganalisa Kepuasan Kerja

kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading cabang Malang, untuk mengetahui pengaruh dan menganalisa Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading cabang Malang.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kehadiran yang baik, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja (Hasibuan, 2017). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ulfa, 2022; Rivaldo, 2024; Safitri, 2021).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi mendorong semangat, komitmen, dan produktivitas kerja karyawan (Hasibuan, 2017). Karyawan yang termotivasi cenderung lebih proaktif, berinisiatif, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja secara signifikan (Mangkunegara, 2013; Jufrizen & Sitorus, 2021). Beberapa penelitian sebelumnya juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ulfa, 2022; Rahmawani, 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kesempatan pengembangan karier (Handoko, 2017; Wijayanto & Hermanto, 2020). Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Meskipun tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan stabilitas psikologis karyawan (Primayanti et al., 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, meskipun tingkat pengaruhnya bervariasi (Gladisa Putri, 2022; Christian Rico, 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu, berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan (Marwansyah, 2017; Rivai & Basri, 2017). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik kemampuan teknis maupun faktor perilaku dan psikologis seperti disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja. Kinerja yang tinggi mencerminkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Erawati et al., 2022).

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengujian hipotesis secara statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur (Sugiyono, 2019; Sekaran & Bougie, 2017).

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain survei, di mana data dikumpulkan secara langsung dari responden menggunakan kuesioner terstruktur. Desain ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran empiris mengenai persepsi karyawan terhadap variabel penelitian dalam satu periode waktu tertentu (cross-sectional) (Creswell, 2018).

Partisipan dan Teknik Sampling

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada perusahaan yang menjadi objek penelitian dengan divisi yang telah ditentukan. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh benar-benar merepresentasikan kondisi yang diteliti (Sugiyono, 2019).

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden pada saat jam kerja, dengan tetap memperhatikan izin dan kondisi operasional perusahaan (Ghozali, 2021).

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan perangkat lunak statistik. Analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, dan uji F untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antarvariabel penelitian. Analisis ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan secara empiris (Ghozali, 2021)

Waktu dan Lama Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam satu periode penelitian yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penarikan kesimpulan. Proses pengumpulan data dilakukan selama beberapa minggu, menyesuaikan dengan kondisi operasional perusahaan dan ketersediaan responden, sehingga data yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi aktual di lapangan.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

a. Uji parsial (Uji t)

Besarnya nilai t hitung ini yang menentukan signifikan tidaknya variabel X dalam mempengaruhi variabel Y. Cara menentukan signifikan tidaknya nilai t tersebut adalah melalui perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari upaya perbandingan dapat diketahui bahwa, jika t hitung > t tabel maka signifikan dan jika nilai t hitung < t tabel maka tidak signifikan (Pawenang, 2018: 86).

Tabel 1. Uji t

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.700	2.255		.310	.757
Disiplin Kerja	.564	.100	.475	5.628	.000
Motivasi Kerja	.566	.083	.566	6.836	.000
Kepuasan Kerja	.004	.101	.003	.038	.969

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1, pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan secara parsial. Nilai t tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df=n-k-1= (72-3-1=68)$ t tabel adalah 1,995.

1) Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja memiliki thitung = 5,628 dan nilai signifikansi 0,000, yang berarti thitung > ttabel dan signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Alasannya, karyawan yang memiliki disiplin tinggi misalnya hadir tepat waktu, mematuhi aturan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur cenderung memiliki produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik, sehingga berdampak langsung pada kinerja mereka.

2) Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja memiliki thitung = 6,836 dan nilai signifikansi 0,000, sehingga thitung > t tabel dan signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Alasannya, motivasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, berinisiatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan. Semakin tinggi

motivasi, semakin maksimal karyawan dalam mencapai target dan menyelesaikan tugas, sehingga kinerjanya meningkat.

3) Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja memiliki $t_{hitung} = 0,038$ dan nilai signifikansi $0,969$, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Alasannya, tingkat kepuasan karyawan di perusahaan ini tidak menjadi faktor utama yang mendorong kinerja. Karyawan bisa saja puas atau tidak puas, tetapi hal itu tidak secara langsung meningkatkan produktivitas atau hasil kerja. Faktor yang lebih dominan adalah disiplin dan motivasi kerja.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	690.594	3	230.198	27.069	.000 ^b
	Residual	578.281	68	8.504		
	Total	1268.875	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Nilai F hitung = $27,069$ diperoleh dari perhitungan regresi, sedangkan F tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 68$ adalah $2,74$. Karena F hitung $> F$ tabel ($27,069 > 2,74$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, variabel ketiga independen ini mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan secara serentak. Alasannya, kombinasi kedisiplinan karyawan yang tinggi, motivasi kerja yang kuat, dan tingkat kepuasan kerja yang mempengaruhi cara kerja karyawan sehingga berdampak pada pencapaian target dan kualitas hasil kerja. Dengan kata lain, meskipun satu variabel saja mungkin tidak selalu signifikan (seperti Kepuasan Kerja), secara keseluruhan variabel ketiga ini memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3. Uji R²

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.738 ^a	.544	.524	2.91618	1.712

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3 Hasil Uji Koefisien determinasi diperoleh nilai R Square (R²) sebesar $0,544$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada Kinerja Karyawan sebesar $54,4\%$, sedangkan sisanya sebesar $45,6\%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,524$ menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan adalah sebesar $52,4\%$. Nilai ini menunjukkan

bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat presisi yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Malang, dengan nilai t hitung 5,628 yang lebih besar dari t tabel 1,995 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Disiplin kerja menjadi faktor utama karena mempengaruhi konsistensi, kedisiplinan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional yang berlaku di perusahaan.

Alasan pengaruh positif ini dapat dijelaskan dari kondisi lapangan PT. Enseval Putera Megatrading, di mana karyawan yang disiplin selalu mematuhi jadwal kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mengikuti SOP yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik juga meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan administrasi dan logistik, sehingga proses distribusi produk farmasi dapat berjalan lancar dan target perusahaan tercapai. Dengan kata lain, disiplin kerja menciptakan budaya kerja yang terstruktur dan efisien, yang secara langsung meningkatkan kinerja individu maupun tim.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, seperti Tomi Rivaldo (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Solok Selatan. Selain itu, Hartono Sobagariang (2021) juga menunjukkan hasil serupa di PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono, bahwa karyawan yang disiplin mampu mencapai target kerja lebih konsisten dan menghasilkan output yang optimal. Penelitian lain oleh Vidia Aulia (2021) pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina juga mendukung, menegaskan bahwa disiplin kerja mendorong produktivitas yang lebih tinggi.

Hasil belajar dikelas eksperimen

Hasil belajar peserta didik pada kelas eksperimen yang menerapkan model pembelajaran *role play* pada materi mitigasi bencana alam menunjukkan hasil yang baik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata hasil belajar peserta didik yang berada di atas Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM). Sebagian besar peserta didik berada pada kategori baik dan baik sekali, serta tidak terdapat peserta didik yang berada pada kategori kurang dan sangat kurang. Kondisi ini menunjukkan bahwa pembelajaran dengan model *role play* mampu membantu peserta didik mencapai hasil belajar yang optimal.

Hasil belajar yang baik tersebut dipengaruhi oleh keterlibatan aktif peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung. Melalui kegiatan bermain peran, peserta didik memperoleh pengalaman belajar secara langsung sehingga materi mitigasi bencana alam lebih mudah dipahami. Joyce, Weil, dan Calhoun (2022) menyatakan bahwa model *role play* dapat meningkatkan pemahaman konsep peserta didik melalui pengalaman belajar langsung. Selain itu, Hamalik (2022) menyatakan bahwa pembelajaran yang melibatkan pengalaman nyata dapat meningkatkan hasil belajar peserta didik. Dengan demikian, penerapan model pembelajaran *role play* terbukti efektif dalam meningkatkan hasil belajar Geografi peserta didik di SMAN 6 Padang.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung 6,836 $>$ t tabel 1,995 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Motivasi kerja mempengaruhi

tingkat inisiatif, keaktifan, dan semangat kerja karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Alasan pengaruh ini dapat dilihat dari praktik di PT. Enseval Putera Megatrading, di mana karyawan yang termotivasi menunjukkan sikap proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan, berinovasi dalam proses distribusi, dan mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih maksimal, meningkatkan produktivitas, serta mengurangi tingkat kesalahan operasional. Motivasi tidak hanya bersifat internal, tetapi juga dipengaruhi oleh penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karir yang disediakan perusahaan, sehingga mendorong peningkatan kinerja yang nyata.

Penelitian terdahulu mendukung temuan ini. Yunita Maria Ulfa (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Karya Utama. Rizki Rahmawani (2021) juga menemukan hal yang sama pada PT. Sinar Mas Kota Medan, bahwa karyawan yang termotivasi secara signifikan meningkatkan produktivitas dan hasil kerja yang optimal. Ahda Safitri (2021) menyebutkan bahwa karyawan generasi Y di Kementerian Perdagangan menunjukkan kinerja lebih tinggi ketika motivasi kerja mereka terjaga.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, Kepuasan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading ($t_{hitung} = 0,038 < t_{tabel} 1,995$; sig. $0,969 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa puas terhadap kondisi kerja, fasilitas, atau hubungan dengan rekan kerja, kepuasan kerja tidak langsung meningkatkan produktivitas atau pencapaian target kerja.

Alasan tidak berpengaruh terkait kondisi nyata di lapangan. Di perusahaan ini, kinerja karyawan lebih ditentukan oleh disiplin dan motivasi kerja daripada tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang puas secara psikologis mungkin tetap bekerja dengan standar minimal, namun karyawan yang disiplin dan termotivasi tetap menunjukkan kinerja optimal meskipun tingkat kepuasan kerja bervariasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja lebih berperan pada loyalitas jangka panjang dan kesejahteraan mental, bukan pada kinerja operasional harian.

Penelitian terdahulu yang sejalan antara Ragil Sena (2023) dan Gladisa Putri (2022), yang menemukan bahwa kepuasan kerja lebih berperan pada kepuasan pribadi dan hubungan sosial, tetapi tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja. Christian Rico (2023) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor utama peningkatan kinerja di PT. Yun Kargo Indonesia, melainkan bersifat sebagai faktor pendukung lingkungan kerja yang kondusif.

Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan uji F, ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading ($F_{hitung} = 27,069 > F_{tabel} 2,74$; sig. $0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan. Meskipun kepuasan kerja secara individu tidak signifikan, keberadaannya tetap mendukung efektivitas disiplin dan motivasi dalam meningkatkan kinerja.

Alasan pengaruh secara simultan ini adalah karena kinerja karyawan merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor internal (motivasi, disiplin) dan faktor eksternal (kepuasan kerja, fasilitas, hubungan kerja). Di PT. Enseval Putera Megatrading, karyawan yang disiplin dan termotivasi mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal, sedangkan kepuasan kerja mendukung stabilitas emosional dan loyalitas, sehingga secara keseluruhan kinerja meningkat. Hal ini menegaskan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel, melainkan hasil sinergi dari beberapa faktor yang saling melengkapi.

Penelitian terdahulu mendukung temuan ini, misalnya Tomi Rivaldo (2024), Ahda Safitri (2021), dan Yunita Maria Ulfa (2022), yang menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas secara simultan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan di berbagai instansi dan perusahaan. Hal ini memperkuat konsistensi ketentuan bahwa kombinasi disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja menjadi kunci peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan secara menyeluruh dan dilakukan secara baik.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun tetap berperan dalam meningkatkan kinerja ketika dikombinasikan dengan disiplin dan motivasi kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh aspek perilaku dan psikologis, tidak hanya kemampuan teknis.

Implikasi penelitian secara teoretis, hasil penelitian memperkuat teori MSDM mengenai peran disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja dalam membentuk kinerja karyawan. Secara praktis, perusahaan perlu memprioritaskan penerapan disiplin kerja yang konsisten dan penguatan motivasi kerja melalui sistem penghargaan, pengembangan karier, serta pengakuan kinerja, dengan tetap menjaga kepuasan kerja untuk mendukung loyalitas karyawan.

Batasan penelitian, Penelitian ini terbatas pada responden karyawan tetap dari divisi tertentu yang telah mendapat izin sebagai responden. Selain itu, pengisian kuesioner yang dilakukan saat jam kerja berpotensi memengaruhi fokus dan kualitas jawaban responden.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading cabang Malang dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin intensif karyawan disiplin maka semakin tinggi hasil kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin termotivasi karyawan untuk bekerja maka semakin tinggi hasil kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin karyawan merasa puas bekerja maka hasil dari kinerja karyawan akan baik. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki disiplin, motivasi, dan kepuasan terhadap pekerjaan maka semakin tinggi hasil kinerja karyawan komprehensif.

Daftar Pustaka

- Bysted, R. (2013). Innovative employee behaviour: The moderating effects of mental involvement and job satisfaction on contextual variables. *European Journal of Innovation Management*, 16(3), 268–284. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2011-0069>
- Christian, R. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yun Kargo Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 45–56.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Erawati, T., Wahyuni, S., & Kurniawan, D. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 112–123.
- Fakhrurrozi, M., & Pragiwani, M. (2020). Pengaruh kinerja karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 33–41.

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi Revisi). BPFE.
- Hartono, H. (2014). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 98–107.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Haedar, H. (2018). Pengaruh kinerja terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 21–30.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of leadership function, motivation and work discipline on employees' performance. *Journal of Applied Management*, 15(3), 528–537.
- Hustia, A., Pratama, R., & Sari, D. (2021). Peran strategis sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 101–110.
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). Loyalitas kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 55–63.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 10(1), 13–23.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Kedua). Alfabeta.
- Muslimat, A., & Wahid, H. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 1–10.
- Pawenang, S. (2018). *Statistik untuk penelitian*. Deepublish.
- Primayanti, P., Lestari, N., & Wibowo, A. (2022). Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 14(2), 89–99.
- Putri, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mandiri Internusa. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 120–130.
- Rahmawani, R. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mas Kota Medan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(1), 77–86.
- Rivaldo, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BKPSDM Solok Selatan. *Jurnal Manajemen Publik*, 12(1), 34–45.
- Rivai, V., & Basri. (2017). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Safitri, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja PNS generasi Y di Kementerian Perdagangan Jakarta. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(2), 65–75.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Ulfa, Y. M. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 144–154.
- Wijayanto, A., & Hermanto, B. (2020). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 4(1), 23–32.