

The Influence Of Work Discipline, Job Satisfaction And Work Motivation On Improving Employee Performance At PT. Thai Ndt Indonesia

Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Thai Ndt Indonesia

Riwan Suhadi¹, Ardiyansyah², Irfan Andaria³, Sumardin^{4*}, Soyono⁵

Universitas Ibnu Sina^{1,2,3,4,5}

sumardin@uis.ac.id⁴

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research was carried out at PT. Thai Ndt Indonesia. This research was carried out for 4 months, namely from January to April 2025. The aim of the research was to determine the influence of work discipline, job satisfaction and work motivation on the performance of PT employees. Thai Ndt Indonesia. The respondents in this study were 40 respondents, all of whom were permanent employees. The data collection method in this research is by using a questionnaire. The type of research used is quantitative research. The variables of this research consist of three independent variables, namely Work Discipline, Job Satisfaction and Work Motivation and Employee Performance as the dependent variable. The results of this research are that the Anova test produces a calculated F number of 136,121 > F table 2.87 with a significance level (probability number) of 0.05. F count > F table then Ho is rejected and H1 is accepted. So the regression coefficient for Work Discipline, Work Empowerment and Work Motivation together has a significant effect on the Employee Performance variable.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Work Motivation, and Improving Employee.

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Thai Ndt Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan yaitu pada bulan Januari sampai dengan bulan April 2025. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Thai Ndt Indonesia. Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang responden, yang kesemuanya adalah karyawan tetap. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan alat Quisioner. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Adapun variabel penelitian ini terdiri atas tiga variable bebas yaitu Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja serta Kinerja Karyawan sebagai variable terikat. Adapun hasil dari penelitian ini adalah Uji Anova menghasilkan angka F hitung sebesar 136.121 > F tabel 2,87 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. F hitung > F tabel maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Maka koefisien regresi Disiplin Kerja, Pemberdayaan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

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

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri daripada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan dalam arah dan perubahan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia memiliki peranan dominan sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan isi dan misi organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting untuk di perhatikan. Karena di tangan manusialah tujuan perusahaan dapat di capai dengan baik sesuai dengan harapan dan keinginan. Dan untuk mencapai itu semua diperlukan sumber daya manusia yang memiliki sikap disiplin kerja dan tanggung jawab yang tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang di perlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan atau menyelesaikan tugas tepat waktu.

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Motivasi karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Karena setiap individu memiliki perasaan atau keinginan dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis mengemukakan rumusan masalahnya sebagai berikut: (1) Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan PT. Thai Ndt Indonesia? (2) Apakah Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Thai Ndt Indonesia? (3) Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thai Ndt Indonesia? (4) Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan PT.Thai Ndt Indonesia?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thai Ndt Indonesia baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Kinerja

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersamasama yang dijadikan sebagai acuan.

Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka semakin prestasi kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-

hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Edy Sutrisno (2019:74).

Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2021:93) merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya.

Maka dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhan mereka dapat terpenuhi, tidaklah mudah untuk mendapatkannya tanpa usaha yang maksimal. Dalam memenuhi kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan impuls yang dimilikinya dan apa yang mendasari perilakunya.

Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, landasan teoritis, tujuan penelitian dan serta melihat kondisi obyektif di PT. Thai Ndt Indonesia, maka penulis menyusun suatu dugaan sementara atau hipotesa bagi penelitian ini sebagai berikut: (1) Terdapat Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan. (2) Terdapat Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan. (3) Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. (4) Terdapat Pengaruh Kedisiplinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thai Ndt Indonesia.

3. Metode PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data, Responden dan Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan di lingkungan PT. Thai Ndt Indonesia. Kegiatan penelitian dilaksanakan selama 4 bulan yaitu pada bulan Januari sampai dengan bulan April 2025. Untuk melakukan penelitian, tentu diperlukan sejumlah data-data dan untuk memperolehnya dikelompokkan menjadi dua jenis: Data Primer, yaitu data yang penulis peroleh langsung dari obyek melalui penelitian atau pengamatan langsung terhadap masalah yang diteliti, yaitu melalui wawancara dengan Karyawan PT. Thai Ndt Indonesia yang dikumpulkan melalui daftar pertanyaan yang belum diolah untuk tujuan tertentu, baik data – data yang telah dipersiapkan. Data Sekunder, yaitu data dan informasi yang diperoleh dari sumber yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Untuk melakukan penelitian tentu diperlukan sejumlah data dan untuk memperoleh data harus ada alat atau instrumennya.

Adapun jumlah responden yang dipakai dalam penelitian ini adalah berjumlah 40 orang. Dimana keseluruhan dari responden tersebut adalah Karyawan PT. Thai Ndt Indonesia. Dalam rangka mendapatkan data-data yang sesuai dengan kebutuhan dalam analisa, maka perlu dilakukan kegiatan pengumpulan data. Dalam kegiatan ini penulis mencoba mengumpulkan data dengan cara membagi-bagikan kuesioner kepada Karyawan yang menjadi responden penelitian ini, kemudian memberikan kesempatan bagi responden untuk mengisi kuesioner selama beberapa hari serta menghimbau agar dapat mengisi formulir isian secara obyektif.

Uji validitas sebagai alat pengumpul data menurut Sugiyono (2015), validitas konstruk merupakan metode yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap kuesioner, yaitu melalui korelasi produk moment, antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi derajat ketergantungan dan stabilitas dari alat ukur. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS 19.00, kuesioner dikatakan reliable jika memberikan Cronbach Alpha > 0,60. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh hubungan antara Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Thai Ndt Indonesia maka digunakanlah rumus statistik Regresi dan Korelasi Berganda.

4. Hasil Dan Pembahasan

Analisa Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel independen pertama yang penulis analisa dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Thai Ndt Indonesia.

Tabel 1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.608	1.285

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Angka R Square yang merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,786^2$ ialah sebesar 0,618. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,618 atau sama dengan 61,8%. Angka tersebut berarti 61,8% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dengan menggunakan 4variable Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 38,2% ($100\% - 61,80\%$) harus dijelaskan oleh 4variab-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variable semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1 satuan, maka hubungan kedua 5variable semakin kuat.

Tabel 2. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.194	2.295		1.827	.076
	Disiplin Kerja	.824	.105	.786	7.843	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$Y = a + bx$ Dimana:

Y = Kinerja karyawan X_1 = Disiplin Kerja

a = angka konstan dari dalam penelitian ini adalah sebesar 4,194

b = angka koefisien regresi sebesar 0,824

Dari data diatas, Persamaannya adalah sebagai berikut:

$Y = 4,194 + 0,824 X_1$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta.

Hipotesis

- H_0 = koefisien regresi tidak signifikan (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan Variabel Y)
- H_1 = koefisien regresi signifikan (ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)

Keputusan:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
- $t_{hitung} = 7,843$
- t_{tabel} = untuk menghitung t_{tabel} , gunakan ketentuan sebagai berikut : $\alpha = 0,05$

Degree of Freedom (DF) = (jumlah data – 2) atau $40 - 2 = 38$

Karena $t_{hitung} (7,843) > t_{tabel} (1,658)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Thai Ndt Indonesia.

Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel independen kedua yang penulis analisa adalah Kepuasan Kerja (X_2), dimana

dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah faktor Pemberdayaan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Thai Ndt Indonesia.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.754	.748	1.031

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,869^2$ sebesar 0,754. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,754 atau sama dengan 75,4%. Angka tersebut berarti hanya sebesar 75,4% Kinerja Karyawan PT. Thai Ndt Indonesia dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 24,6% (100% - 75,40%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1 satuan, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Tabel 4. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.334	1.835		.202
	Kepuasan kerja	.887	.082	.869	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

agian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$Y = a + bx$ Dimana:

Y = Kinerja Karyawan X_2 = Kepuasan Kerja

a = angka konstan dari dalam penelitian ini adalah sebesar 2,383

b = angka koefisien regresi sebesar 0,887

Dari data diatas, Persamaannya adalah sebagai berikut:

$Y = 2,383 + 0,887 X_2$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel faktor Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Thai Ndt Indonesia.

Hipotesis

- H_0 = koefisien regresi tidak signifikan (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)
- H_1 = koefisien regresi signifikan (ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)

Keputusan:

- Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima
- Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak
- t hitung = 10,803
- t tabel = untuk menghitung t tabel, gunakan ketentuan sebagai berikut : $\alpha = 0,05$

Degree of Freedom (DF) = (jumlah data - 0) atau $40 - 2 = 38$

Karena t hitung (11,191) > t tabel (1,447), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Analisa Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel bebas ketiga yang penulis analisa adalah variabel Motivasi Kerja Pegawai (X_3),

dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Thai Ndt Indonesia.

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.907	.625

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Angka R Square merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,954^2$, yaitu sebesar 0,910. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,910 atau sama dengan 91 %. Angka tersebut berarti sebesar 91% Kinerja Karyawan PT. Thai Ndt Indonesia yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 9% (100% - 91%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1 satuan, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Tabel 6. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.650	1.101		590	.558
Motivasi Kerja	.970	.050	.954	19.577	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah

$Y = a + bx$ Dimana:

Y = Kinerja Karyawan X_3 = Motivasi Kerja

a = angka konstan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,650.

b = angka koefisien regresi sebesar 0,970

Dari data diatas, Persamaannya adalah sebagai berikut: $Y = 0,650 + 0,970 X_3$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Thai Ndt Indonesia.

Hipotesis

- H_0 = koefisien regresi tidak signifikan (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)
- H_1 = koefisien regresi signifikan (ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)

Keputusan:

- Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima
- Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak
- t hitung = 19,577
- t tabel = untuk menghitung t tabel, gunakan ketentuan sebagai berikut : $\alpha = 0,05$

Degree of Freedom (DF) = (jumlah data - 0) atau $40 - 2 = 38$

Karena t hitung (19,577) > t tabel (1,658), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Analisa Korelasi Disiplin Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel analisa selanjutnya adalah secara bersama-sama Variabel Disiplin Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan

dilakukan pembuktian hipotesa, apakah ketiga faktor tersebut secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Thai Ndt Indonesia.

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.919	.912	.608

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

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,959^2$) sebesar 0,919. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,919 atau sama dengan 91,90%. Angka tersebut berarti 91,90% Kinerja Karyawan PT. Thai Ndt Indonesia dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 8,10% (100% - 91,90%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya.

Tabel 8. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.058	3	50.353	136.121	.000 ^a
	Residual	13.317	36	.370		
	Total	164.375	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Bagian ini menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan Anova yang akan digunakan untuk uji kelayakan model regresi dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus lebih kecil dari 0,05.

Uji Anova menghasilkan angka F_{hitung} sebesar 136,121 > F_{tabel} 2,87 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. F_{hitung} > F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka koefisien regresi Disiplin, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Thai Ndt Indonesia.

Tabel 9. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.221	.147		.848
	Disiplin Kerja	.160	.094	.057	.528
	Pemberdayaan Pegawai	.209	.104	.204	.051
	Motivasi Kerja	.738	.104	.825	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

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

$$Y = 1,221 + 0,160X_1 + 0,209X_2 + 0,738X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai X_1 = Disiplin Kerja X_2 = Kepuasan Kerja X_3 = Motivasi Kerja

- Konstanta sebesar 1,211 mempunyai arti jika tidak ada penambahan Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 1,211.
- Koefisien X_1 sebesar 0,160 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Disiplin

Kerja, maka jumlah Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,160.

- c) Koefisien X_2 sebesar 0,209 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen pada Kepuasan Kerja, maka jumlah peningkatan Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,209.
- d) Koefisien X_3 sebesar 0,738 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Motivasi Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,738.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab terdahulu, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa Uji Anova menghasilkan angka F_{hitung} sebesar $136.121 > F_{tabel} 2,87$ dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka koefisien regresi Disiplin Kerja, Pemberdayaan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Menyarankan hendaknya sebelum seorang pegawai diterima untuk ditempatkan, diangkat dan dipekerjakan sebagai seorang Karyawan PT. Thai Ndt Indonesia, terlebih dahulu yang bersangkutan diberikan semacam deskripsi pekerjaan, baik yang menyangkut identifikasi jabatan, ringkasan jabatan, tugas-tugas yang akan dilaksanakan.

Daftar Pustaka

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana
- Gibson, James L. *Organizations: Behaviour, Structure, Prossesses*. Boston: McGraw Hill, 2006.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara:Jakarta.
- Richard, Carver (Clutterbuck). 2003. *Managing Director Coverdale Organization.c*
- Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Simamora, Henry. 2005. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai. Graha Ilmu*: Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.