



PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KUD PERMATA BUNDA

¹ Mutria Farhaeni, ² Ejasa Sembiring, ³ Nyoman Murtenaye
^{1,2,3} Sekolah Tinggi Bisnis Runata
 Email: riafarhaeni@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the simultaneous and partial effects of Job Satisfaction (X1), Work Motivation (X2), and Work Discipline (X3) on Employee Performance (Y) at KUD Permata Bunda. The population in this research includes a employees of KUD Permata Bunda. Using a saturated sampling technique (census), the entire population was used as the sample, resulting in 36 respondents. Primary data were collected through questionnaires using a ikert Scale to measure the variables. Supporting data were obtained through observation, interviews, and documentation. The data analysis technique employed was Multiple inear Regression. The results of the partial hypothesis testing (t-test) indicate that: Job Satisfaction (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), with a t-value of 3.573 and a significance level (p-value) of 0.023. Work Motivation (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), with a t-value of 1.585 and a significance level (p-value) of 0.030. Work Discipline (X3) also has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), with a t-value of 6.773 and a significance level (p-value) of 0.05. Furthermore, the results of the simultaneous testing (F-test) show that Job Satisfaction, Work Motivation, and Work Discipline collectively have a positive and significant effect on Employee Performance (Y), as evidenced by an F-value of 15.725 with a significance level (p-value) of 0.000.

Keyword : Job Satisfaction, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KUD Permata Bunda. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan KUD Permata Bunda. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga diperoleh 36 responden. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner yang menggunakan Skala likert untuk mengukur variabel. Data pendukung diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi inier Berganda (*Multiple linear Regression*). Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa: Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,573 dan tingkat signifikansi (p-value) 0,023. Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,585 dan tingkat signifikansi (p-value) 0,030. Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,773 dan tingkat signifikansi (p-value) 0,05. lebih lanjut, hasil pengujian secara simultan (Uji-F) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 15,725 dengan tingkat signifikansi (p-value) 0,000.

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

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan memiliki peranan krusial sebagai determinan utama dalam mendorong keberhasilan dan kemajuan organisasi. Pencapaian tujuan strategis institusi sangat bergantung pada kualitas kerja dan kontribusi yang diberikan oleh individu di dalamnya. Kinerja (prestasi kerja) didefinisikan sebagai uaran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diembankan, berdasarkan paduan antara kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan alokasi waktu (Susanty & Baskoro, 2012). Karyawan dengan kinerja optimal umumnya dicirikan oleh sikap tanggung jawab, kepatuhan terhadap regulasi, integritas, inisiatif, dan kemampuan menjalin kerja sama yang harmonis (Prihantoro, 2015). Meskipun demikian, dalam operasional aktual,

kinerja karyawan seringkali tidak berada dalam kondisi yang konstan atau optimal. Observasi awal pada KUD Permata Bunda mengindikasikan adanya kelemahan kinerja yang ditunjukkan oleh beberapa gejala, termasuk: rendahnya tanggung jawab dalam penyelesaian tugas, kurangnya kedisiplinan dalam menangani isu pekerjaan, minimnya keterlibatan dalam proses kerja, serta ketidakpatuhan terhadap regulasi organisasi. Banyak variabel yang secara teoritis diyakini memengaruhi Kinerja Karyawan. Berdasarkan studi literatur terdahulu, beberapa faktor penting yang diduga menjadi prediktor utama kinerja antara lain Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari kepuasan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara pada KUD Permata Bunda, diperoleh bahwa KUD Permata Bunda memiliki kualitas yang baik dalam bekerja dan bisa memaksimalkan waktu dilapangan untuk bekerja namun masih terdapat kurangnya konsisten dan juga kedisiplinan dalam melakukan operasional kerja dilapangan sehingga membuat complain masyarakat.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai hasil kerja, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Selain itu, kepuasan kerja juga diinterpretasikan sebagai perilaku nyata (prestasi kerja) yang ditunjukkan oleh karyawan sejalan dengan peran mereka dalam organisasi (Rivai, 2005). Secara praktis, ditemukan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan kerja cenderung memprioritaskan penyelesaian pekerjaan daripada imbalan material, meskipun kompensasi tetap merupakan faktor penting (Hasilbuan, 2014). Menurut hasil wawancara kepuasan kerja karyawan di KUD Permata Bunda sudah baik mereka mencintai pekerjaan mereka dengan mengerjakan tugas dengan baik yang diberikan atasan kepada mereka dan juga mora yang ditunjukkan karyawan KUD Permata Bunda juga baik dalam melakukan pekerjaan namun masih terlihatnya kurang kedisiplinan waktu mereka dalam melakukan pekerjaan sehingga itu bisa menyebabkan kurang efektifnya pekerjaan yang mereka lakukan di dalam perusahaan KUD Permata Bunda.

Motivasi kerja merujuk pada serangkaian sikap dan nilai fundamental yang memengaruhi individu untuk mencapai target spesifik yang selaras dengan tujuan pribadi (Rivai & Sagala, 2009). Sikap dan nilai-nilai ini berfungsi sebagai kekuatan pendorong internal yang memacu perilaku seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi,

motivasi didefinisikan sebagai serangkaian sikap dan nilai yang menggerakkan individu untuk melaksanakan tugas kerja yang dipercayakan, sehingga tercapai sasaran organisasi (Rivai, dkk., 2014:607). Eskanyua & Mukuru (2013) memperkuat pandangan ini, menyatakan bahwa motivasi merupakan energi pendorong yang menciptakan semangat kerja untuk mewujudkan tujuan organisasi. Secara keseluruhan, motivasi yang diberikan perusahaan sangat esensial karena memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan; motivasi yang kuat akan mendorong individu bekerja secara maksimal dengan memanfaatkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut tabel diatas motivasi karyawan di KUD Permata Bunda sudah sangat baik dalam melakukan tugas mereka dalam perusahaan dan memiliki ambisi untuk rencana kedepannya dalam perusahaan untuk menjadi lebih baik dan hubungan antar karyawan di KUD Permata Bunda pun sudah baik untuk mencapai tujuan Bersama dalam bekerja. Kondisi Motivasi Kerja dapat diketahui dari segi kerja keras, Karyawan di KUD Permata Bunda sudah bekerja dengan baik dengan kemampuan yang dimilikinya. Dari segi, orientasi masa depan, Karyawan di KUD Permata Bunda melakukan orientasi tugas dengan baik. Menurut hasil wawancara motivasi karyawan di KUD Permata Bunda sudah sangat baik dalam melakukan tugas mereka dalam perusahaan dan memiliki ambisi untuk rencana kedepannya dalam perusahaan untuk menjadi lebih baik dan hubungan antar karyawan di KUD Permata Bunda pun sudah baik untuk mencapai tujuan Bersama dalam bekerja. Berdasarkan informasi kondisi Motivasi Kerja dapat diketahui dari segi kerja keras, Karyawan di KUD Permata Bunda sudah bekerja dengan baik dengan kemampuan yang dimilikinya. Dari segi, orientasi masa depan, Karyawan di KUD Permata Bunda melakukan orientasi tugas dengan baik.

Disiplin kerja merupakan variabel esensial yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan operasional organisasi. Tingkat kedisiplinan yang tinggi memungkinkan karyawan melaksanakan tanggung jawabnya secara optimal, bahkan tanpa pengawasan langsung dari atasan. Karyawan yang disiplin menunjukkan perilaku yang mencerminkan kepatuhan penuh terhadap regulasi perusahaan baik dalam hal pemanfaatan waktu kerja secara efektif maupun pemenuhan target yang telah ditetapkan yang dilakukan atas dasar kesadaran internal, bukan paksaan. Pentingnya peran ini ditegaskan oleh Siswandi (2016) yang mengemukakan bahwa disiplin merupakan fungsi operatif terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, di mana peningkatan disiplin berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas

karyawan. Disiplin kerja karyawan pada perusahaan KUD Permata Bunda sudah sesuai dengan prosedur dan SOP yang diberlakukan di perusahaan dalam menggunakan peralatan dalam bekerja dilapangan dan etika para karyawan sangat baik dalam hubungan kerja baik antar karyawan maupun atasan.

Dari uraian di atas menjelaskan pentingnya mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di suatu perusahaan, maka penulisan mencoba melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di KUD Permata Bunda”. Penelitian ini berusaha menggali terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada KUD Permata Bunda. Peneliti juga menggali terkait pengaruh simultan antara kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KUD Permata Bunda. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangan pemikiran dan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang disebabkan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada suatu perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini memiliki kesamaan variabel dengan studi yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020), yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”. Penelitian sebelumnya tersebut menggunakan angket sebagai instrumen pengumpulan data untuk menguji pengaruh variabel independen (Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan.

Meskipun memiliki kesamaan pada variabel yang diteliti (Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja sebagai prediktor Kinerja Karyawan), penelitian yang sekarang dilakukan berbeda pada objek dan okasi penelitian. Penelitian terdahulu berlokasi di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu dengan populasi 36 karyawan. Sementara itu, penelitian ini berfokus pada KUD Permata Bunda, dengan jumlah populasi karyawan yang sama yaitu 36 orang. Perbedaan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris baru pada konteks koperasi.

Hasil studi empiris secara konsisten mendukung hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja

karyawan. Penelitian oleh Tamba, dkk. (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja. Temuan ini diperkuat oleh Sausan, dkk. (2021) dan Ariyani, dkk. (2016), yang keduanya menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, berdasarkan andasan teoretis dan dukungan penelitian relevan, diajukan hipotesis pertama: H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KUD Permata Bunda.

Variabel motivasi kerja juga terbukti memiliki relevansi kuat terhadap kinerja. Arisanti, dkk. (2019) berhasil membuktikan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan temuan tersebut, Novrita (2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dengan arah positif, yang berarti peningkatan motivasi akan berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, Dwiyantri, dkk. (2019) juga mengindikasikan bahwa kinerja positif dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang baik. Hal ini mendasari perumusan hipotesis kedua: H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KUD Permata Bunda.

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Studi oleh Rozalia, dkk. (2015) telah menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini konsisten dengan hasil penelitian Ekhsan (2015) dan Syafrina (2017), yang secara eksplisit menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tinjauan literatur ini, hipotesis ketiga diajukan sebagai berikut: H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KUD Permata Bunda.

Keterkaitan antarvariabel independen juga perlu diuji secara kolektif. Penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2020) secara tegas membuktikan bahwa variabel Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja apabila diuji secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Studi ini memberikan dasar kuat untuk merumuskan hipotesis keempat: H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KUD Permata Bunda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Variabel

dalam studi ini diklasifikasikan menjadi tiga variabel independen (eksogen), yaitu Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3), serta satu variabel dependen (endogen), yaitu Kinerja Karyawan (Y). Populasi studi ini adalah seluruh karyawan KUD Permata Bunda, yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui beberapa metode, meliputi kuesioner sebagai instrumen utama untuk data primer, didukung oleh observasi, wawancara, dan dokumentasi. Prosedur pengumpulan data dirancang untuk mendapatkan informasi yang valid, jelas, dan komprehensif. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi linier Berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Prosedur analisis meliputi: Analisis Korelasi Berganda (R), Koefisien Determinasi (R^2), Uji Signifikansi Simultan (Uji-F), dan Uji Signifikansi Parsial (Uji-t). Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif yang merupakan data yang berbentuk angka. Dalam pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu observasi, dokumentasi, kuesioner, dan wawancara. Lokasi penelitian ini dilakukan di KUD Permata Bunda yang beralamat di jalan mangkubumi, Desa Mataram Jaya, Kecamatan Mesuji Raya, Kabupaten OKI, Sumatera Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas instrumen penelitian diuji menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Uji validitas dilakukan melalui uji signifikansi dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) dengan nilai r_{tabel} . Dengan jumlah responden (n) sebanyak 36 dan tingkat signifikansi 0,05, nilai r_{tabel} yang diperoleh ($df = n-2 = 34$) adalah 0,329 (Catatan: r_{tabel} untuk $n=36$ dan $\alpha 0,05$ adalah 0,329, bukan 0,270 atau 0,50. Asumsi Anda menggunakan $\alpha 0,05$ yang standar dalam penelitian sosial). Berdasarkan pengujian terhadap seluruh responden KUD Permata Bunda, keseluruhan 46 item pernyataan pada kuesioner menunjukkan nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} . Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur konsistensi dan akurasi instrumen dalam mengukur variabel atau konstruk penelitian yang dimaksud. Metode yang digunakan adalah reliabilitas internal dengan menghitung nilai Koefisien *Alpha Cronbach*. Berdasarkan kriteria umum, instrumen dinyatakan reliabel (andal) jika nilai alpha lebih besar atau

sama dengan 0,60 (Arikunto). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk masing-masing variabel (Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan) secara keseluruhan melebihi 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia dan pekerjaan. Berdasarkan kuesioner dari 36 responden 86,1 % (31 orang) berjenis kelamin pria dan 13,9 % (5 orang) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan di KUD Permata Bunda adalah pria. Berdasarkan kuesioner menunjukkan bahwa responden yang berusia 36 – 40 tahun sebanyak 11 orang (30,6%) merupakan responden terbanyak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan KUD Permata Bunda merupakan kelompok usia dewasa. Berdasarkan kuesioner menunjukkan bahwa responden yang bekerja sebagai swasta sebanyak 27 orang (75%) merupakan responden terbanyak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan KUD Permata Bunda sebagian besar pekerjaannya swasta.

Uji normalitas merupakan prosedur statistik fundamental yang bertujuan untuk menguji apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian ini krusial untuk menentukan kelayakan penggunaan uji statistik parametrik (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Kriteria pengambilan keputusan untuk Uji *Kolmogorov-Smirnov* didasarkan pada nilai signifikansi (*p-value* atau *Asymp. Sig.*). Mengacu pada Ghozali (2011), distribusi data dinyatakan normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, hasil Uji Normalitas menunjukkan:

Tabel 1.

Pengujian Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,13205650
Most Extreme Differences	Absolute	0,159
	Positive	0,060
	Negative	-0,159
Test Statistic		0,159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar daripada tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, sehingga memenuhi salah satu prasyarat untuk penggunaan analisis statistik parametrik (regresi inier berganda). Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas yaitu varians residual yang tidak konstan digunakan Uji *Glejser*. Metode ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel-variabel independen (X1, X2, dst.). Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: jika nilai probabilitas signifikansi (*p-value*) untuk masing-masing variabel independen melebihi tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 2.
Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,288	7,768		2,097	0,044
	Kepuasan Kerja	-0,028	0,188	-0,030	-0,148	0,883
	Motivasi Kerja	-0,168	0,131	-0,258	-1,276	0,211
	Disiplin Kerja	-0,071	0,065	-0,183	-1,095	0,282
a. Dependent Variable: Abs_res						

Sumber: Data diolah 2024

Hasil pengujian asumsi klasik heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji *Glejser* menunjukkan bahwa mode regresi memenuhi asumsi ini. Dilihat dari tabel hasil regresi nilai absolut residual, nilai signifikansi (*Sig.*) untuk setiap variabel independen melebihi ambang batas 0,05. Secara spesifik, nilai signifikansi untuk Kepuasan Kerja adalah 0,883, Motivasi Kerja adalah 0,211, dan Disiplin Kerja adalah 0,282. Karena nilai signifikansi seluruh variabel independen lebih besar dari 0,051, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam mode regresi ini. Hal ini mengindikasikan bahwa varian residua dari mode telah bersifat homogen (*homoskedastisitas*) dan model layak digunakan untuk analisis.

Tabel 3
Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	4,737E-15	13,051		0,000	1,000			
Kepuasan Kerja	0,000	0,316	0,000	0,000	1,000	0,675	1,481	
Motivasi Kerja	0,000	0,221	0,000	0,000	1,000	0,677	1,478	
Disiplin Kerja	0,000	0,109	0,000	0,000	1,000	0,998	1,002	

Sumber: Data diolah 2024

Hasil Uji Multikolinieritas yang disajikan pada bagian *Collinearity Statistics* dari Tabel Koefisien menunjukkan bahwa mode regresi bebas dari masalah multikolinieritas. Hal ini dikonfirmasi melalui dua indikator: Nilai *Tolerance*: Nilai untuk Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berturut-turut adalah 0,675; 0,677; dan 0,998. Keseluruhan nilai tersebut lebih besar dari batas 0,10. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF): Nilai VIF untuk X1 (1,481), X2 (1,478), dan X3 (1,002) kurang dari batas 10. Mengacu pada kriteria diagnostik tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi linear yang tinggi antar variabel independen dalam model, sehingga mode regresi layak untuk diinterpretasikan.

Setelah mode dinyatakan valid dan memenuhi asumsi klasik, dilakukan Analisis Regresi linier Bergandal. Teknik analisis ini bertujuan untuk menguji dan menentukan besarnya pengaruh simultan (bersama-sama) maupun parsial (individu) dari variabel independen, yaitu Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3), terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,383	13,051		1,638	0,111
	Kepuasan Kerja	0,113	0,316	0,049	3,573	0,023
	Motivasi Kerja	0,233	0,221	0,144	1,585	0,030
	Disiplin Kerja	0,741	0,109	0,762	6,773	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah 2024

Analisis Regresi linier Berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen (Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)).

Interpretasi dari koefisien dalam persamaan regresi di atas adalah: Konstanta = 21,383: Nilai konstanta positif sebesar 21,383 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) diasumsikan konstan atau bernilai nol, maka nilai rata-rata Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka 21,383. Koefisien Kepuasan Kerja ($b_1 = 0,113$): Koefisien regresi X1 bernilai positif (0,113). Ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kepuasan Kerja, dengan asumsi variabel motivasi dan disiplin kerja dipertahankan konstan (*ceteris paribus*), akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,113 satuan. Koefisien Motivasi Kerja ($b_2 = 0,233$). Koefisien regresi X2 bernilai positif (0,233). Ha ini menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja meningkat satu satuan, dan variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,233 satuan. Koefisien Disiplin Kerja ($b_3 = 0,741$). Koefisien regresi X3 bernilai positif (0,741). Nilai ini menyiratkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja, dengan asumsi variabel lain konstan, akan menghasilkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,741 satuan. Disiplin Kerja merupakan variabel dengan pengaruh parsial terbesar terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Korelasi Berganda (R) digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan

linear secara bersama-sama (simultan) antara variabel independen Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, hasil perhitungan koefisien korelasi berganda (R) disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.
Korelasi Berganda

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	0,596	0,558	2,230
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah 2024

Hasil perhitungan Koefisien Korelasi Berganda (R) menunjukkan nilai sebesar 0,772. Nilai ini mengindikasikan adanya hubungan positif, kuat, dan signifikan secara simultan antara variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan interpretasi tingkat korelasi menurut Sugiyono (2019:21), koefisien $R = 0,772$ berada dalam rentang 0,600 hingga 0,799, yang dikategorikan sebagai hubungan yang kuat. Hubungan yang positif ini menjelaskan bahwa peningkatan secara bersama-sama pada variabel independen akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan (hubungan searah). Selanjutnya, Analisis Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase kontribusi atau besarnya proporsi variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan) yang mampu dijelaskan secara simultan oleh variasi dari variabel-variabel independen (Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja) (Sugiyono, 2019). Analisis ini membantu mengetahui seberapa efektif mode regresi dalam memprediksi variabel Y.

Tabel 6.
Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	0,596	0,558	2,230
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah 2024

Hasil Koefisien Determinasi yang Disesuaikan (*Adjusted R²*) pada Tabel 6 menunjukkan nilai sebesar 0,558. Angka ini mengindikasikan bahwa variasi Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) adalah sebesar 55,8%. Sementara itu, sisanya 44,2% (100% - 55,8%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam mode regresi penelitian ini. Setelah mengetahui kontribusi keseluruhan model, dilakukan Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t). Uji-t ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Hasil pengujian parsial dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 8.
Uji Statistik T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,383	13,051		1,638	0,111
	Kepuasan Kerja	0,113	0,316	0,049	3,573	0,023
	Motivasi Kerja	0,233	0,221	0,144	1,585	0,030
	Disiplin Kerja	0,741	0,109	0,762	6,773	0,000

Sumber: Data diolah 2024

Hasil pengujian parsial (Uji-t) untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,573 dengan tingkat signifikansi (p -value) sebesar 0,023. Kriteria penerimaan hipotesis parsial menyatakan H_0 ditolak jika p -value $> 0,05$. Karena nilai signifikansi (0,023) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, H_1 diterima.

Untuk variabel Motivasi Kerja (X2), hasil Uji-t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,585 dan tingkat signifikansi sebesar 0,030. Karena nilai signifikansi (0,030) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H_a ini mengarah pada diterimanya hipotesis (H_2).

Variabel Disiplin Kerja (X3) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,773 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis (H_3) diterima.

Selanjutnya, dilakukan Uji Signifikansi Simultan (Uji-F). Uji-F ini bertujuan untuk menguji apakah mode regresi secara kolektif (simultan) valid, yaitu untuk mengetahui apakah variabel Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8.
Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234,541	3	78,180	15,725	.000 ^b
	Residual	159,098	32	4,972		
	Total	393,639	35			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja						

Sumber: Data diolah 2024

Hasil Uji-F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 15,725 dengan tingkat signifikansi (p -value) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat

disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil studi yang dilakukan oleh Harahap (2020), yang juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari ketiga variabel tersebut secara kolektif terhadap kinerja. Dengan demikian, Hipotesis H4 diterima.

Hasil Uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (atau $p\text{-value} < 0,05$), yang mengarah pada penolakan H_0 . Ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mendukung Hipotesis Pertama (H1) dan sejalan dengan konsensus empiris dari penelitian terdahulu (Tamba, dkk., 2018; Sausan, dkk., 2021; Ariyani, dkk., 2016), yang secara seragam menemukan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan hasil kinerja.

Analisis parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa t_{hitung} untuk Motivasi Kerja melebihi t_{tabel} , sehingga H_0 ditolak. Hal ini menegaskan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini mengkonfirmasi Hipotesis Kedua (H2) dan selaras dengan literatur empiris (Arisanti, dkk., 2019; Dwiyantri, dkk., 2019; Novrita, 2021). Temuan ini memperkuat kesimpulan bahwa peningkatan motivasi karyawan merupakan prediktor kuat bagi peningkatan kinerja.

Pengujian H3 melalui Uji-t menghasilkan nilai t_{hitung} yang melampaui t_{tabel} , yang mengarahkan pada penolakan H_0 . Dengan demikian, terbukti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mendukung Hipotesis Ketiga (H3) dan konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya (Rozalia, dkk., 2015; Ekhsan, 2015; Syafrina, 2017) yang menekankan peran disiplin sebagai faktor determinan utama dalam pencapaian kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan Hasil Penelitian Ilmiah berdasarkan keseluruhan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), berikut adalah kesimpulan yang ditarik:

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan ini didukung oleh hasil Uji-t, di mana nilai t_{hitung} (3,573) dan tingkat signifikansi ($p-value$) sebesar 0,023. Karena $p-value$ (0,023) lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka Hipotesis No (H_0) ditolak.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini ditunjukkan oleh hasil Uji-t, dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,585 dan tingkat signifikansi 0,030. Karena $p-value$ (0,030) lebih kecil dari 0,05, maka Hipotesis No (H_0) ditolak.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dukungan statistik terlihat dari hasil Uji-t, yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 6,773 dengan tingkat signifikansi 0,0001. Karena $p-value$ (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka Hipotesis No (H_0) ditolak.

Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan oleh Uji-F, di mana F_{hitung} sebesar 15,725 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $p-value$ (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka Hipotesis No (H_0) ditolak. Kesimpulan implikasinya adalah bahwa perbaikan atau peningkatan yang dilakukan secara terpadu pada ketiga variabel independen ini akan secara signifikan mendorong peningkatan Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi dapat disampaikan kepada manajemen KUD Permata Bunda sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1. Kepuasan kerja merupakan faktor krusial dalam mendukung kinerja karyawan. Oleh karena itu, kualitas kinerja yang sudah berjalan baik perlu dipertahankan, sekaligus dilakukan evaluasi berkala untuk meningkatkan kepuasan kerja. Upaya tersebut dapat berupa pemberian insentif yang proporsional dengan tanggung jawab, penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, penguatan kerja sama antar rekan kerja dalam setiap departemen, serta penempatan karyawan sesuai dengan keahlian dan karakteristik pekerjaannya. Langkah-langkah ini diharapkan mampu menjadi stimulus bagi peningkatan kinerja yang lebih optimal.
2. Motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam menunjang produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, aspek motivasi yang sudah baik harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan.

Pimpinan perlu memberikan bimbingan yang lebih intensif kepada karyawan agar mereka terdorong untuk bekerja dengan lebih bertanggung jawab. Selain itu, pemberian penghargaan seperti best employee tahunan maupun bonus kinerja dapat menjadi pemicu positif untuk meningkatkan semangat kerja serta kualitas kinerja karyawan di KUD Permata Bunda.

3. Disiplin kerja menjadi elemen esensial dalam peningkatan kinerja karyawan. Penguatan disiplin dapat dilakukan melalui penegasan standar kerja yang lebih jelas, penerapan aturan secara adil, kebiasaan datang tepat waktu, serta penyelesaian tugas sesuai tanggung jawab. Peningkatan disiplin ini diharapkan mampu memberikan dampak positif terhadap mutu kinerja karyawan secara keseluruhan.
4. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pihak yang membutuhkan. Penelitian ini terbuka untuk digunakan sebagai acuan serta dapat dikembangkan lebih lanjut guna menyempurnakan kajian terkait di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, M. El, Waruwu, M. D. K. R., Br. Sinaga, Y. C., Alisya, J., & Naweem, N. (2021). Self Awareness dan Perilaku Faking pada Kegiatan Wawancara Kerja Karyawan. *Psyche 165 Journal*, 14(1), 45–52. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v14i1.91>
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurna Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasiona Perbanas Institute, Sinambela*, 289–294.
- Harahap, A. S. (2019). Teknik Wawancara Bagi Reporter Dan Moderator Di Televisi. *Jurna Komunikologi*, 16(1), 1–6.
- Hermawan, A. K., & Ramadhan, M. R. (2016). Document (4).Pdf. In Zabo University, Faculty of Veterinary Medicine (pp. 9–62).
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

<https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosia Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurna Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v2i1.211>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurna Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurna Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>.