

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan)

The Influence Of Job Satisfaction, Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance (Case Study Of Pt. Iss Indonesia Medan Branch)

Fitria Hasanah¹, Ananda Fitiani Dewi²
Universitas Potensi Utama

Email: fitrihasanah556@gmail.com¹, ananda.fitriani.dewi90@gmail.com²

Abstract

Employee performance is proof that employees can do their jobs on time with the knowledge they have. This study aims to find out and analyze the effect of job satisfaction, work motivation, and work discipline on employee performance. The method used in this study is a quantitative method with data collection techniques used in the form of primary data where data is collected using questionnaires. This research was conducted on permanent employees of PT. ISS Indonesia Medan Branch with a sample of 60 respondents. The results of the analysis show that partially job satisfaction, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on the performance of PT. ISS Indonesia Medan Branch. Then the results of the analysis proved that simultaneously job satisfaction, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on the performance of PT. ISS Indonesia Medan Branch.

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

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan suatu bukti bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu dengan pengetahuan yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data yang digunakan berupa data primer dimana data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan tetap PT. ISS Indonesia Cabang Medan dengan jumlah sampel 60 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Kemudian hasil analisis membuktikan bahwa secara simultan kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

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

PENDAHULUAN

Dalam setiap pemanfaatan sumber daya manusia harus di sesuaikan dengan nilai-nilai struktur yang baik pula. Kualitas jasa di pandang sebagai alat untuk memperoleh manfaat keunggulan kompetitif dan tidak hanya memungkinkannya menjadi market leader tetapi juga memeliharanya pada Top Position. Kualitas jasa menggambarkan perbedaan dan pengalaman yang di dasarkan pada norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa adalah PT. ISS Indonesia yang merupakan perusahaan terbesar dan terbaik yang berasal dari Negara Denmark dan Di Indonesia berdiri pada tahun 1996 yang mengakuisisi ESGO anak perusahaan dari Hongkong dan memiliki 58.000 karyawan yang tersebar mulai dari Kota Bandung, Jakarta, Pekanbaru, Surabaya, Medan, Batam, Denpasar (ISS Cabang Medan). Pada sektor fasilitas jasa yang menawarkan layanan kepada Rumah sakit, Bisnis retail, Sekolah, Kampus, Pemeran, Mall, Supermarket, Pusat hiburan dan lain sebagainya.

Oleh karena mengingat adanya manfaat yang sangat besar dengan pihak ketiga yaitu perusahaan Outsourcing yang menghubungkan pihak perusahaan dan pihak tenaga kerja saat ini banyak sekali perusahaan lokal pun turut menggunakan jasa Outsourcing dalam mengoperasikan perusahaan mereka. Salah satu pendapat dari Triana dalam Mukhtar (2018) Manajemen sumber daya manusia sekarang ini dipengaruhi oleh globalisasi yang menjadikan persaingan semakin besar, khususnya dalam kualitas sumber daya manusia. Masalah tersebut harus dihadapi dengan perbaikan manajemen pada setiap organisasi, dengan memprioritaskan sumber daya manusia.

Namun yang menjadi masalah yang terkait kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia cabang Medan adalah ditemukan adanya beberapa karyawan yang bekerja kurang optimal hal ini bisa terjadi lantaran kurang ketatnya pengawasan dari leader untuk mengawasi para pekerja yang ditempatkan di perusahaan lain. Tidak hanya itu juga terdapat beberapa karyawan yang bekerja tanpa mengikuti aturan yang ada seperti halnya terdapat beberapa karyawan yang bekerja tanpa mengikuti SOP perusahaan.

Selain perlu adanya penilaian terhadap kinerja karyawan maka perlu juga mengetahui peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan pada sebuah perusahaan tidak jarang para pemimpin perusahaan tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak sekali perusahaan mengalami masalah dari segi kepuasan karyawannya mulai dari insentif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan yang apabila dibiarkan begitu saja maka dampaknya akan menurunnya tingkat nilai kinerja karyawan itu sendiri.

Pendapat dari Robbin dan Judge 2019:51 yang menjelaskan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Masalah Sumber daya manusia yang menyangkut kepuasan kerja juga terjadi pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan yang dapat dilihat dari keluar masuknya tenaga kerja, serta adanya aksi demo dan tidak hanya itu penulis menemukan permasalahan dari segi kepuasan kerja dalam hal sistem kontrak yang hanya 2 tahun tanpa perpanjangan.

Pentingnya motivasi yang diberikan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan untuk dapat memperoleh kinerja karyawan yang diharapkan dengan baik. Kurangnya motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan menyebabkan masih dapat dijumpainya karyawan yang bermalasan dan tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Masih terdapat juga karyawan yang bersantai-santai karena tugas yang diberikan oleh pimpinan masih belum merata. Motivasi itu bisa berupa penghargaan atau reward yang dapat diberikan oleh pimpinan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan jugamencapai tujuan yang diharapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Berikut beberapa pengertian Kinerja Karyawan menurut para ahli:

- a. Pendapat dari Kasmir (2018) Kinerja Karyawan merupakan pencapaian kerja dan upaya kerja yang telah di raih dalam menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya memiliki hubungan yang erat.
- b. Pendapat dari Afandi (2018) Kinerja Karyawan ialah suatu hasil yang diterima oleh individu maupun kelompok orang dalam suatu perusahaan dengan wewenang serta tanggung jawab yang diberikan dalam upaya pencapaian tujuan serta tidak melanggar hukum yang telah ditentukan.
- c. Pendapat dari Mulyadi (2019) Kinerja Karyawan adalah segala sesuatu yang dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Kepuasan Kerja

Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek. Kemudian pendapat dari (Robbins dan Judge 2018, hal. 75) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan di masa lampau dari pada harapan-harapan untuk di masa depan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja. Greenber & Baron (dalam Yuniasanti & Setiawan, 2018, hal. 90) menyatakan bahwa: Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.

Pendapat dari Luthan (dalam Vanecia, 2019, hal. 117) yang menjelaskan bahwa Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang di rasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya seperti suasana kerja yang meliputi iklim organisasi, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama karyawan di dalam perusahaan. Dari beberapa defenisi di atas kepuasan kerja dapat di simpulkan bahwa setiap orang yang kerja mengharapkapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerjanya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang tinggi kita akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja, namun tak dapat dipungkiri pada kenyataan banyaknya karyawan yang memiliki motivasi rendah atau menurun.

Pendapat dari Hasibuan (2018, hal. 72) yang menjelaskan bahwa Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pendapat dari Doni Juni Priansa (2018, hal. 83) yang menjelaskan bahwa Motivasi merupakan proses menunjukkan intensitas, individu, arah dan ketekunan dari upaya menunjukkan pencapaian tujuan. Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Disiplin Kerja

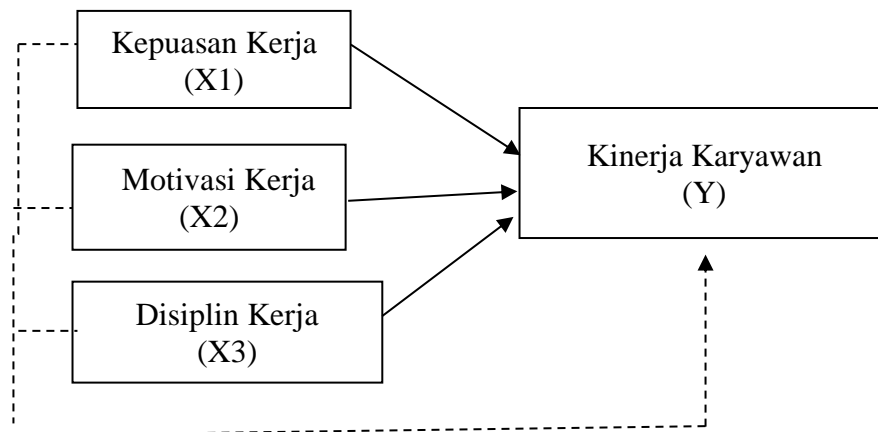
Disiplin merupakan suatu sikap/perilaku yang pasti diharapkan oleh setiap pendidik agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan baik di dalam kelas maupun di luar kelas dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Disiplin menurut para ahli pendidikan mendefinisikan berbagai pengertian disiplin Arikunto (2018, hal. 114) menyatakan bahwa: Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Pendapat dari Gordon (2019, hal. 113) yang menjelaskan bahwa Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang

sesuai dengan peraturan dan ketentuan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, Sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kerangka Konseptual

Dalam melakukan penelitian, penulis menyusun kerangka konseptual untuk mempermudah dalam penyusunan proposal ini. Selain itu dengan adanya kerangka konseptual yang penulis buat, penelitian yang dilakukan lebih mudah dan terarah, sehingga akan berkaitan satu sama lainnya.



Gambar.1 Kerangka Kosptual
 (Sumber: Data Diolah)

Hipotesis Penelitian

Pendapat dari Sugiyono (2018, hal. 201) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan teori dan kerangka konseptual di atas, ditarik hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

- 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

METODE

Jenis Dan Sumber Data

1) Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pendapat dari Sugiyono (2018, hal.198) menjelaskan bahwa kuantitatif adalah salah satu metode yang dilakukan oleh penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan cara pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, yang bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis atau dugaan sementara.

2) Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah dimana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti dalam menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini dapat melalui dari penyebaran kuesioner kepada konsumen yang berbelanja pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Data sekunder penelitian ini yaitu sumber data penelitian yang diperoleh dan didapatkan peneliti secara tidak langsung melalui PT. ISS Indonesia Cabang Medan kemudian buku, jurnal/artikel serta situs-situs resmi lainnya sebagai penunjang penelitian.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan proposal skripsi, penulis melakukan penelitian di PT. ISS Indonesia Cabang Medan dan Beralamat di Jl. Williém Iskandar Komp. MMTC Block A-23. Kecamatan Percut Sei Tuan, Kab, Deli Serdang Sumatera Utara 20371. Dan penulis melakukan peneltian ini mulai pada Maret 2022 sampai dengan Juni 2022.

Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah jumlah dari subjek yang akan diteliti. Pendapat dari Silaen (2018, hal. 87) bahwa: Populasi adalah keseluruhan objek atau individu yang memilki karakteristik (Sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Maka jika di lihat dari pendapat ahli diatas populasi yang digunakan adalah karyawan yang telah bekerja pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Total keseluruhan populasi yang ada di ISS Indonesia Cabang Medan adalah sebanyak 133 orang.

2) Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan probability random sampling. Etikan dan Bala (2018, hal. 115) bahwa:

“probability random sampling adalah teknik sampling yang memungkinkan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel”.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu metode yang ada didalam pengumpulan data dengan menggunakan teknik atau cara yang digunakan oleh para peneliti untuk mengumpulkan data. Pendapat dari Sugiyono 2018 (Hal. 224) yang menjelaskan bahwa pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara, dokumentasi”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2019, hal. 117) menyatakan bahwa: “Uji normalitas adalah salah satu cara menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independent dan variabel dependent ataupun keduanya mempunyai distribusi normal tau tidak normal. Pada uji ini jika uji Sample Kolmogorov Smirnov, Histogram dan P. Plot dengan ketentuan:

- a. Jika di atas $> 5\%$ atau $0,05$, maka data memiliki distribusi Normal.
- b. Jika dibawah $< 5\%$ atau $0,05$ maka data tidak memiliki distribusi Normal.

Tabel Hasil Kolmogor Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,89205178
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,068
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data SPSS 25

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar $0,200$ lebih besar dari $0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas,

dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel terikat terhadap variabel bebas. Menurut Ghazali (2018, hal.105) menyatakan bahwa: “Multikolinieritas adalah untuk menguji model regresi adanya korelasi antar variabel bebas”. Dengan menggunakan nilai $VIF \geq 10$ = maka terjadi multikolinearitas atau hubungan variabel dan jika nilai $VIF \leq 10$ = maka tidak terjadi multikolinearitas atau hubungan variabel.

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	,618	1,619
	Motivasi Kerja	,448	2,230
	Disiplin Kerja	,430	2,325
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data SPSS 25

Dari tabel uji multokolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Dengan nilai tolerance $> 0,10$ yaitu untuk variabel kepuasan kerja dengan nilai 0,618 yang berarti $0,618 > 0,10$, variabel motivasi kerja dengan nilai 0,448 yang berarti $0,448 > 0,10$ dan variabel disiplin kerjadengan nilai 0,430 yang berarti $0,430 > 0,10$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
- Dengan nilai $VIF < 10$ untuk variabel penelitian kepuasan kerja yaitu sebesar 1,619 yang berarti $1,619 < 10$, untuk variabel motivasi kerja dengan nilai VIF sebesar 2,230 yang berarti $2,230 < 10$, dan untuk variabel disiplin kerja dengan nilai VIF sebesar 2,325 yang berarti $2,325 < 10$ hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Heterokedastisitas

Pendapat dari Ghazali (2019, hal.134) yang menjelaskan bahwa Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi terjadinya ketidaksamaan variabel. Menurut teori uji Glejser Ghocoli adalah sebagai berikut:

Jika Signifikan 2-tailed < a= 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Jika Signifikan 2-tailed > a= 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	,427
	Kepuasan Kerja	,354
	Motivasi Kerja	,088
	Disiplin Kerja	,755
a. Dependent Variable: Abs_Res		

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel kepuasan kerja yaitu 0,354 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 , kemudian pada pengujian yang kedua variabel motivasi kerja yaitu dengan nilai 0,888 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 dan pada pengujian variabel disiplin kerja dapat dilihat nilai sig. 0,755 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah suatu asosiasi yang digunakan secara serentak atau secara bersama untuk meneliti sebuah permasalahan dari kedua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan Skala interval. Dalam analisis regresi linaer berganda untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas X1 (Kepuasan Kerja) X2 (Motivasi Kerja) X2 (Disisplin Kerja) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Karyawan).

Persamaan Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + B1X1 + B1X2 + B3X3 e$$

Tabel Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,515	3,232
	Kepuasan Kerja	,321	,118
	Motivasi Kerja	,246	,119

	Disiplin Kerja	,394	,160
--	----------------	------	------

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap keputusan pembelian adalah nilai Variabel disiplin kerja (X3) sebesar 39,4%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap kinerja karyawan lebih cenderung dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Pengujian dilakukan dengan cara menggunakan Signifikan level 0, 05 ($\alpha = 5\%$). Dengan kriterial jika signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Dan jika signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas.

Tabel Hasil Uji T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	,778	,440
	Kepuasan Kerja	2,726	,009
	Motivasi Kerja	2,075	,043
	Disiplin Kerja	2,454	,017
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti secara parsial Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lalu kemudian ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan

2) Uji Simultan.
Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Adapun hasil pengujian dengan bantuan program SPSS dapat diketahui melalui tabel Model Anova berikut:

Tabel Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	26,558	,000 ^b
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja			

Sumber: Data Diolah 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui:

$$Df = (df-2) ; n-k = 60-3= 57$$

$$F_{tabel} = 2,77$$

$$F_{hitung} = 26,558$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui sejauh mana tingkat persentasi pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,766 ^a	,587	,565	3,380

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat pada nilai adjusted R Square diperoleh nilai 0,587 yang artinya 58,7% pengaruh Variabel kepuasan kerja (X1) motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) di PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Kemudian sisanya yaitu 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai thitung

yaitu sebesar 2,726 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,726 > 2,003$) dan signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ artinya kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) maka H1 diterima. Kepuasan kerja merupakan salah satu penentu dalam keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya. Kepuasan Kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuni. (Hasibuan, 2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Selanjutnya bila dikaitkan dengan fenomena permasalahan yang terjadi di PT. ISS Indonesia Cabang Medan permasalahan yang menyangkut dimana ketidakpuasan karyawan dari banyaknya keluar dan masuk tenaga kerja serta ketidakpuasan dalam kontrak yang hanya 2 tahun tanpa perpanjangan khususnya untuk karyawan kontrak. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini diketahui berdasarkan hasil jawaban responden yang lebih dominan menyatakan setuju bahwa gaji yang diterima karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan mampu mensejahterakan karyawan mereka, mendapatkan promosi jabatan akan diberikan kepada karyawan yang mempunyai latar belakang yang tinggi, dan memiliki rekan kerja saling mendukung satu sama lain, kerja sama tim dan dapat menyelesaikan masalah dengan baik. Kesemua jawaban responden tersebut sangat mendukung bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian atau karya ilmiah yang dilakukan oleh Andia Salsabila yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KWS P-ISSN, (Andia Salsabila, 2020).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} yaitu sebesar 2,075 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,075 > 2,003$) dan signifikan sebesar $0,043 < 0,05$ artinya Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka H2 diterima.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan. (Rivai, 2018) menyimpulkan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang

mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Selanjutnya bila dikaitkan dengan fenomena permasalahan yang terjadi di PT. ISS Indonesia Cabang Medan permasalahan yang menyangkut dimana kurangnya motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan menyebabkan masih terdapat dijumpainya karyawan yang bermalas-malasan dan tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Masih terdapat juga karyawan yang bersantai-santai karena tugas yang diberikan oleh atasan masih belum merata. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini diketahui berdasarkan hasil jawaban responden yang lebih dominan menyatakan setuju bahwa setiap tanggung jawab yang diberikan pihak perusahaan harus dapat diselesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan, dan para pekerja harus siap menanggung resiko atas setiap pekerjaan mereka masing-masing. Kesemua jawaban responden tersebut sangat mendukung bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian atau karya ilmiah yang dilakukan oleh Yuli Irawan Mayowan yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Putera, (Yuli Irawan Mayowan, 2020).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai thitung yaitu sebesar 2,454 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,454 > 2,003$) dan signifikan sebesar $0,017 < 0,05$ artinya Disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka H3 diterima.

Disiplin kerja adalah bila mana karyawan selalu datang dan pulang pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Arikunto, 2018) menyimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar.

Selanjutnya bila dikaitkan dengan fenomena permasalahan yang terjadi di kerja sebagian karyawan masi banyak tidak taat terhadap peraturan jam hadir yang ditentukan. Para karyawan pun terkadang sering terlihat santai dalam melakukan pekerjaan meski pun sudah melewati batas waktu. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini diketahui berdasarkan hasil jawaban responden yang lebih dominan menyatakan setuju bahwa setiap karyawan akan selalu taat pada peraturan yang dibuat oleh pihak perusahaan, para pekerja menjunjung tinggi etika dalam bekerja. Kesemua

jawaban responden tersebut sangat mendukung bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian atau karya ilmiah yang dilakukan oleh Sandhi Fialy Harahap yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II, (Shandi Fialy Harahap, 2020).

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara simultan mengenai pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai F_{tabel} adalah 2,77. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,558 > 2,77$) artinya secara bersama-sama Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H_4 diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan evaluasi data dan hasil pengujian analisis statistik dari data penelitian yang ada, maka penulis menarik kesimpulan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran agar kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan, untuk kedepannya agar lebih memperhatikan keinginan konsumen Karena, hal tersebut didasarkan bahwa hasil analisis peneliti menyatakan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti yang akan datang adalah agar dapat mengidentifikasi variabel-variabel lain untuk memperkuat variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.
3. Bagi pihak universitas, adalah sebagai bahan untuk mempertimbangkan segala kemungkinan dalam mencari beberapa perbandingan dalam menggolongkan serta membuat pola rata-rata dalam pembagian setiap individu dalam kriteria setiap mahasiswa.
4. Bagi penelitian selanjutnya, sebagai bahan dasar atau sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti pada semester akhir nantinya.

Ucapan Terima Kasih

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2018). Defenisi Kinerja Kinerja Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Ardianto, Riski Eko dan Bukhori, Muhammad. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis. Vol. 2., No.1
- Arikunto, Suharsimi. (2015). Manajemen Penelitian. Jakarta: RinekaCipta.
- As'ad, (2019). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan.Penelitian. Bandung: CV Alfabet.
- Astianto, Anggit dan Suprihhadi, Heru. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 3 (7), 1-17
- A. Suruhin, K.K. Heryanda, (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol. 2 No. 1 2020. P-ISSN:2685-5526.
- Burhanuddin Yusuf, (2019). Teori Produktivitas Karyawan Manajemen.
- Christina, V., & Soedarsa, H. G. (2022). SWOT Analysis of Noodle Shop Product Business Development 81 During the Covid 19 Pandemic. Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi, 1(1), 37-46.
- Dessler, Izzah, (2018). Indikator Produktivitas Kerja Karyawan.
- Fitriyanto, (2019). Manajemen Penelitian. Jakarta: RinekaCipta

- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Greed Beer, (2018). Teori Kepuasan Kerja Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara
- Gibson, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hanafi, H., Hidayatullah, H., & Tamjidnor, T. (2022). Domestic Violence: Comparison between Islamic Law and Domestic Violence. International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL), 1(1), 1-8.
- Handoko, (2018) Teori Pengukuran Produktivitas Karyawan Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke empatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, (2019). Teori Kepuasan Karyawan Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Yusnita, R., & Aslami, N. (2022). Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi. SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi, 1(2), 127-136.