

## **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Simatelex Manufactory Batam**

Teddy Dhinata<sup>1</sup> ✉, Inda Sukati<sup>2</sup> ✉

<sup>1,2</sup>Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam, Batam, Indonesia

### **Abstrak**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai kewajiban untuk mendorong perilaku karyawan yang akomodatif. Menciptakan kinerja terbaik bagi bisnis dan staf adalah tugas lain dari HRM. Kinerja karyawan tidak hanya mencakup pekerjaan yang diselesaikan seseorang berdasarkan tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya, tetapi juga metode pelaksanaan pekerjaan tersebut untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Kinerja karyawan dipandang penting karena dapat digunakan untuk mengevaluasi dan memastikan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan organisasi kepada mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam dipengaruhi secara bersamaan oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, yang melibatkan pemberian kuesioner kepada peserta survei. Analisis uji validitas, regresi multikolinearitas, reliabilitas, koefisien determinasi, dan hipotesis semuanya digunakan dalam uji penelitian ini. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data, dan SPSS versi 26 digunakan untuk melakukan uji t dan uji F untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

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

### **Abstract**

Human Resource Management (HRM) has an obligation to encourage accommodating employee behavior. Creating the best performance for the business and staff is another task of HRM. Employee performance includes not only the work that a person completes based on the responsibilities that have been delegated to him, but also the method of carrying out the work to get the desired results. Employee performance is seen as important because it can be used to evaluate and ensure the extent to which employees are able to complete the tasks and work that the organization gives them. The purpose of this study is to determine how the performance of employees of PT Simatelex Manufactory Batam is affected simultaneously by work motivation, job satisfaction, and work discipline. This study utilizes a quantitative research design, which involves administering questionnaires to survey participants. Validity test, multicollinearity regression, reliability, coefficient of determination, and hypothesis analysis were all used in this research test. Multiple linear regression analysis was used to analyze the data, and SPSS version 26 was used to conduct the t-test and F-test for hypothesis testing in this study.

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

✉ Corresponding author :

Email Address : [pb200910054@upbatam.ac.id](mailto:pb200910054@upbatam.ac.id), [indasukati@upbatam.ac.id](mailto:indasukati@upbatam.ac.id)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan, maka seberapa baik organisasi mengelola sumber daya manusianya sangatlah penting. Untuk itu, penting untuk memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan.. Pernyataan ini didukung oleh Siagian (Siagian, 2018:76) yang menyatakan diharapkan bahwa adanya kinerja karyawan optimal dalam organisasi dapat menjadi terwujudnya target pencapaian baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Seberapa lama perusahaan dapat bertahan merupakan salah satu cara untuk melihat seberapa besar kemajuan perusahaan. Kemajuan perusahaan juga dapat dinilai dari hasil kerja yang maksimal dari kinerja karyawan yang berkualitas tinggi. Setiap kinerja karyawan berbeda - beda dikarenakan tingkat kemampuan kinerja semua orang tidaklah sama dalam mengerjakan tugas dan dapat dikatakan bahwa pencapaian target pencapaian baik kuantitas maupun kualitas dapat diasumsikan menjadi prasyarat bagi adanya kinerja karyawan yang optimal dalam bisnis. Salah satu ukuran kemajuan perusahaan adalah seberapa lama perusahaan tersebut dapat terus berjalan. Kemajuan perusahaan juga dapat dinilai berdasarkan kualitas kerja tertinggi yang dihasilkan oleh para karyawannya. Karena setiap orang mempunyai tingkat kapasitas kinerja yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan, maka kinerja setiap pegawai pun berbeda-beda. Pengusaha membutuhkan pekerja dengan keahlian profesional berkaliber tinggi.

Kinerja pada hakikatnya adalah jumlah dan keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Seseorang dapat menilai kinerja seseorang dengan melihat bagaimana mereka menyelesaikan tugas dan hasil yang mereka hasilkan. Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja adalah beberapa faktor yang sangat penting dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Motivasi pegawai adalah kemauan atau keinginan yang timbul dan menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja seefisien mungkin guna mencapai tujuan.

Kepuasan kerja pada hakikatnya adalah keadaan psikologis positif yang dialami pekerja atau karyawan di tempat kerja ketika merasa kebutuhannya terpenuhi dan mempunyai peran dalam bisnis. Pekerja yang puas dengan jabatan ataupun pekerjaannya biasanya akan mempunyai kinerja yang lebih baik karena mereka melihat bahwa pekerjaannya memberikan kekuatan pendorong yang menjadi insentif bagi kemajuan perusahaan. Disiplin kerja pada hakikatnya merupakan aspek yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan karena memudahkan pencapaian tujuan.

Berdasarkan temuan pra-kuesioner dan wawancara yang dilakukan peneliti, telah teridentifikasi indikasi tertentu. Indikasi ini menunjukkan bahwa permasalahan pada sistem presensi dapat dilaporkan untuk mencegah keterlambatan presensi, yang pada akhirnya mempengaruhi gaji karyawan. Pemotongan gaji pegawai juga berdampak pada kualitas kinerja pegawai karena pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Namun permasalahan sistem tidak dapat terselesaikan tanpa motivasi karyawan untuk selalu bekerja dengan semangat. Karena motivasi karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Kinerja kerja perusahaan terkena dampak negatif dari tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, serta ditemukannya beberapa karyawan yang melakukan aktivitas lain di luar pekerjaan selama jam kerja. Misalnya, ada sebagian karyawan yang berstatus mahasiswa yang mengerjakan dan menyelesaikan tugas kuliah pada jam kerja. Ada pula yang terus-menerus menggunakan ponselnya selama jam kerja dan melakukan percakapan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dengan rekan kerja. Akibatnya, pekerja yang melakukan aktivitas di luar pekerjaan selama jam kerja dapat menghambat atau mengganggu alur kerja organisasi. Dari permasalahan yang di atas terlihat rendahnya motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam proses jalannya pencapaian tujuan perusahaan, maka peneliti berminat untuk melakukan penelitian yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SIMATELEX MANUFACTORY BATAM"

## **METODOLOGI**

Sifat penelitian yang dilakukan di penelitian ini adalah penelitian pengembangan yang merupakan bentuk penelitian yang memberikan penambahan variabel dan/atau indikator baru. Metode penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Ada dua jenis penelitian yang umum digunakan dalam jenis penelitian, yaitu penelitian eksploratif dan penelitian konklusif, yang dimana penelitian konklusif dapat dibagi lagi menjadi penelitian kausal dan penelitian deskriptif. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas jika melihat variabel-variabelnya, atau variabel independen dan dependen. Sifat penelitian yang dilakukan di penelitian ini adalah penelitian pengembangan yang merupakan bentuk penelitian yang memberikan penambahan variabel dan/atau indikator baru. Metode penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah non-probabilty sampling yang dimana setiap anggota populasi tidak memiliki probabilitas yang diketahui untuk dimasukkan dalam sampel. Teknik yang digunakan pada metode ini adalah Convenience Sampling (Sampling Kenyamanan). Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan menguji kualitas data dengan uji validitas, uji reliabilitas, lalu menguji asumsi klasik dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, lanjut dengan uji pengaruh dengan uji analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta menguji hipotesis dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan menggunakan bantuan program SPSS 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil  
Uji Validitas

**Tabel 1** Uji Validitas

Variabel	Item	r-tabel	r-hitung	Kriteria
Motivasi Kerja (X1)	Gaji saya dapat memenuhi kebutuhan pokok makan, minum, dan kebutuhan rumah saya	0,195	0,471	Valid
	Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan dan keamanan		0,932	Valid
	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja dalam bekerja		0,618	Valid
	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan dan kesempatan promosi jika memenuhi persyaratan		0,796	Valid
	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kreativitas dalam bekerja.		0,932	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sangat menarik	0,195	0,918	Valid
	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya		0,637	Valid
	Gaji dan tunjangan yang saya peroleh cukup banyak		0,800	Valid
	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya		0,431	Valid
	Saya menikmati bekerja bersama dengan teman-teman		0,918	Valid
Disiplin Kerja (X3)	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat jam kerja.	0,195	0,708	Valid
	Saya mengetahui sepenuhnya dan taat pada peraturan yang telah ditetapkan		0,823	Valid

	oleh perusahaan.			
	Saya melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.		0,583	Valid
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu		0,748	Valid
	Saya selalu mengerjakan sesuatu dengan efektif dan efisien		0,832	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Saya selalu menyelesaikan dengan baik semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan	0,195	0,666	Valid
	Saya mampu untuk memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan dalam pekerjaan.		0,671	Valid
	Atasan saya merasa puas terhadap hasil kerja Saya		0,431	Valid
	Pekerjaan yang saya lakukan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.		0,528	Valid
	Walaupun atasan sedang tidak di tempat, saya tetap bekerja dengan baik.		0,820	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2024

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa  $R_{hitung} > R_{tabel}$  (0,195) dengan jumlah  $N=100$ , kemudian data yang telah dikumpulkan dapat dinyatakan valid.

### Uji Realibilitas

**Tabel 2 Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Interpretasi
Motivasi Kerja (X1)	0,808	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,797		Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,795		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,608		Reliabel

Sumber: Pengolahan data, 2024

Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas yang ada pada instrumen variabel X dan variabel Y lebih besar daripada nilai cronbach's Alpha > 0,6 oleh karena itu, maka setiap variabel yang ada diatas bisa dianggap reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 3 Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.72272027
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.041
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Pengolahan data, 2024

Berdasarkan hasil uji dalam tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai dimana  $0,200 > 0,05$ . Oleh karena itu dapat kita ketahui bahwa data yang telah diteliti berdistribusi secara normal

Uji Multikolinearitas

**Tabel 4 Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.124	8.086
	Kepuasan Kerja	.130	7.690
	Disiplin Kerja	.592	1.690
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Pengolahan data, 2024

Hasil dari pengolahan data penelitian yang menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinieritas, karena nilai VIF untuk setiap variabel independen tersebut lebih kecil dari angka 10 dengan nilai tolerance pada setiap variabel independen adalah  $> 0,10$

Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>
---------------------------------

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.744	.431		1.727	.087
	Motivasi Kerja	-.022	.049	-.131	-.455	.650
	Kepuasan Kerja	.002	.049	.010	.034	.973
	Disiplin Kerja	.012	.025	.066	.496	.621

a. Dependent Variable: RES 2

Sumber: Pengolahan data, 2024

Pada tabel 4.14 bisa dilihat bahwa pada semua variabel independen telah memiliki nilai Sig. diatas nilai 0,05. Untuk Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,650, variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,973 dan variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,621. Oleh karena itu, dapat kita simpulkan bahwa dari data data diatas tidak ada terdeteksi gejala dari heteroskedastisitas

#### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.785	.700		5.407	.000
	Motivasi Kerja	.567	.080	.691	7.074	.000
	Kepuasan Kerja	.170	.079	.205	2.150	.034
	Disiplin Kerja	.374	.049	.434	5.661	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai untuk persamaan regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah:

$$Y = 3,785 + 0,567X_1 + 0,170X_2 + 0,374X_3$$

Berikut adalah penjabaran hasilnya:

1. Nilai konstanta pada penelitian diatas yang bernilai positif adalah sebanyak 3,785. Sehingga jikalau variabel Y diasumsikan memiliki nilai 0, maka untuk variabel X akan memiliki nilai sebesar 3,785 dari data diatas.
2. Nilai koefisien pada penelitian diatas dari variabel Motivasi Kerja (X1) adalah sebesar 0,567 atau 56,7%. Ini membuktikan bahwa variabel independen X1 apabila terdapat kenaikan 1, maka akan mengakibatkan kenaikan dari variabel Y sebesar 56,7 % atau 0,567.
3. Nilai koefisien pada penelitian diatas dari variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah sebesar 0,170 atau 17,0 %. Hal ini membuktikan bahwa yaitu variabel

independen X2 apabila terdapat kenaikan 1, maka akan membuat kenaikan dari variabel Y sebesar 17,0% atau 0,170.

4. Untuk nilai koefisien pada penelitian diatas terhadap variabel Disiplin Kerja (X3) adalah sebesar 0,374 atau 37,4%.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

**Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	.887	.883	.73393
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepuasan_Kerja, Motivasi_Kerja				

Sumber: Pengolahan data, 2024

Tabel diatas membuktikan bahwa Adjusted R Square adalah sebesar 0,883, yang artinya adalah variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan dan bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 88,3%, dan sisanya sebesar 11,7% tidak termasuk kedalam riset atau penelitian yang dilakukan ini

Uji T

**Tabel 8 Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.785	.700		5.407	.000
	Motivasi Kerja	.567	.080	.691	7.074	.000
	Kepuasan Kerja	.170	.079	.205	2.150	.034
	Disiplin Kerja	.374	.049	.434	5.661	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber: Pengolahan data, 2024

Hasilnya:

1. Pada H1 untuk variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai sebesar 7,074 > T tabel sebesar 1,984 dan dengan nilai Sig. 0,000 < alpha (0,05). Dari standar yang ditetapkan bahwa Ho ditolak dan Ha dapat diterima. Adapun arti dari hasil dari Uji T adalah H1 adalah Motivasi Kerja berpengaruh secara positif

- pada Kinerja Karyawan pada PT. Simatelex Manufacturing Batam, sehingga H1 ini dapat diterima.
2. H2 pada penelitian ini juga menunjukkan angka sebesar  $2,150 > 1,984$  dan mempunyai nilai Sig. sebesar  $0,034 < \alpha (0,05)$ . Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif pada, yang berartikan H2 diterima.
  3. Pada hipotesis ketiga atau H3, untuk variabel Disiplin Kerja memiliki nilai T hitung sebesar  $5,661 > T$  tabel sebesar  $1,984$  dan nilai Sig. adalah  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif pada kinerja karyawan pada PT. Simatelex Manufacturing Batam, yang berartikan H3 diterima

Uji F

**Tabel 9 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404.400	3	134.800	250.256	.000 <sup>b</sup>
	Residual	51.710	96	.539		
	Total	456.110	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Pengolahan data, 2024

Dari tabel 4.17 yang disajikan daripada SPSS 26, dapat dilihat bahwa pada uji nilai F hitung adalah sebesar 250,256. Dengan nilai F hitung yang lebih besar daripada nilai F tabel  $250,256 > 2,70$  dan nilai daripada tingkat signifikannya adalah  $0,00 < 0,05$  yang artinya adalah bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam**

Setelah melakukan uji dari data hasil penelitian yang ada menggunakan aplikasi SPSS, maka dapat diketahui dari data diatas bahwa untuk motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam. Hal ini dapat kita ketahui dari nilai t hitung terhadap uji t yang menunjukkan angka sebesar  $7,074 >$  nilai t tabel yaitu  $1,984$ , dengan mempunyai nilai sign nya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Perbedaan inilah yang membuat nilai t hitung dari t tabel menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan. Hal ini juga termasuk menjadi sebuah pernyataan bahwa untuk Ho ditolak dan Ha diterima. Temuan dari penelitian ini juga selaras dengan definisi motivasi yang diberikan oleh (Sutrisno, 2016:146) yang menggambarkannya sebagai sarana untuk membantu pekerja dalam bekerja dan pekerja yang termotivasi cenderung lebih antusias. Dorongan untuk mengerahkan banyak upaya untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai motivasi.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam**

Pengujian hipotesis yang ada pada penelitian ini melalui aplikasi SPSS 26 menunjukkan bahwa hubungan dari kepuasan kerja dan kinerja karyawan dijelaskan pada sebuah angka penelitian. Hasil daripada uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai uji t sebesar 2,150 lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu sebesar 1,984. Angka tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam. Steven dan Prasetio (2020) menguatkan kesimpulan penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas, berkontribusi positif, dan mempertahankan orang-orang di perusahaan. Berdasarkan temuan penelitiannya, kinerja karyawan meningkat secara signifikan karena kebahagiaan kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam**

Menurut pengujian dari penelitian yang telah dilaksanakan menggunakan aplikasi SPSS 26 telah ditemukan hasil mengenai pengaruh yang diberikan disiplin kerja pada variabel kinerja karyawan. Untuk hasil dari uji t yang telah dilakukan menunjukkan angka 5,661 yang dimana lebih besar daripada nilai t tabel dengan nilai 1,984. Angka ataupun nilai yang telah keluar dapat diartikan bahwasannya kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja pada PT. Simatelex Manufactory Batam. Temuan penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Tanjung dan Manalu (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam**

Pengujian hipotesis yang ada pada penelitian ini dilakukan melalui aplikasi SPSS 26 ini menunjukkan bahwa hasil dari penelitian uji f yang telah dilakukan, hasil yang didapatkan adalah sebesar 250,256. Hasil yang telah didapatkan ini selanjutnya telah di bandingkan dengan nilai F tabel, yaitu sebesar  $250,256 > 2,70$ . Angka pada hasil uji f yang telah dikeluarkan tersebut memiliki arti tersendiri terhadap kinerja karyawan. Besarnya nilai f hitung daripada nilai F tabel telah membuktikan bahwa pengaruh yang simultan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam. Dari hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka hipotesis keempat atau H4 ini dapat diterima.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 7,074. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,150. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 5,661. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 250,256.

## Referensi :

- Ghozali, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kemrnterian Agama Kabupaten Banjar, 3
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RD. ALFABETA, cv.
- Kilvin, & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sintera Di Kota Batam. 7(1), 206-219.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. Jurnal AKRAB JUARA, 3(1), 1-18.
- Astuti, D. P. A., Nasution, S. L., & Prayoga, Y. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Master Cash & Credit Rantauprapat. Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI), 01, 21-30.
- Desilia Purnama Dewi, SE., M., Harjoyo, SE., M., & Jl. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Unpam Press.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 264. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4864>
- Elmanda, R., & Nurdin, M. R. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dyandra Promosindo. Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 21(3), 50-61.