

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

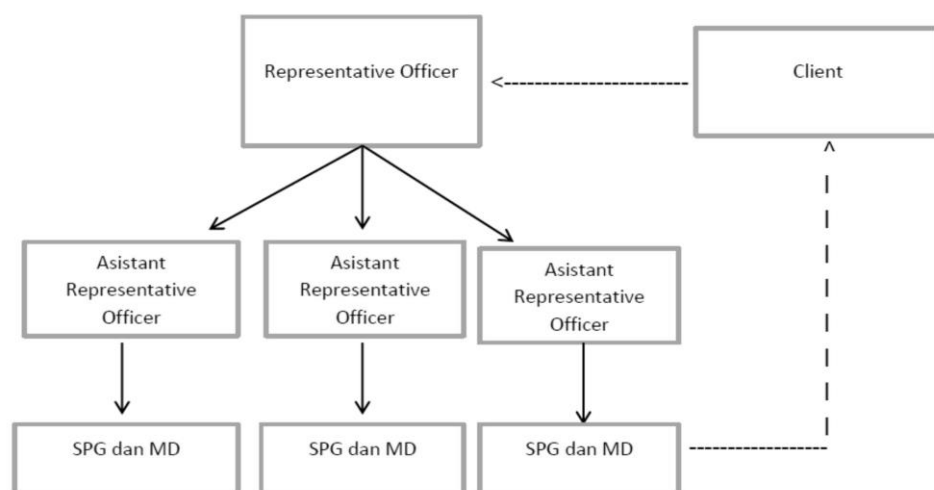
1. Gambaran Umum Setting Penelitian

PT. Arina Multikarya adalah perusahaan yang bergerak di bidang perekrutan tenaga kerja, outsourcing, distributor dan advertising company yang berdiri sejak tahun 1960. Berdirinya PT. Arina Multikarya berawal dari gagasan untuk memperlancar masalah perekrutan tenaga kerja yang di tempatkan pada perusahaan-perusahaan besar di Indonesia. Seiring berjalannya waktu, PT. Arina Multikarya semakin dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan nasional maupun multinasional yang memerlukan tenaga kerja. PT. Arina Multikarya telah memiliki kurang lebih 17.560 karyawan tersebar di berbagai cabang di seluruh Indonesia.

PT. Arina Multikarya memiliki visi sebagai berikut: Menjadi rekanan yang handal untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas secara individu maupun organisasi. Adapun misi dari PT. Arina Multikarya adalah sebagai berikut. Mencapai kebutuhan principal dengan melengkapi Sumber Daya Manusia melalui pelatihan untuk pengetahuan dan keterampilan serta etika dengan komitmen; jujur, setia, kreatif, aktif, efektif, aman. Dengan perincian sebagai berikut: Jujur: Ini adalah prinsip PT. Arina Multikarya untuk bekerja dengan kejujuran dan menunjukkan atau saran karakter yang baik dan benar. Setia: Target PT. Arina Multikarya adalah tumbuh bersama dengan mitra bisnis

dan memberikan keluar pasangan dukungan yang mereka butuhkan untuk tumbuh dan keberhasilan mereka.

Kreatif: PT. Arina Multikarya memberikan solusi kreatif untuk klien dalam setiap proyek yang ditangani untuk membantu menyelesaikan masalah dan membuat mereka nyaman bahwa layanan yang PT. Arina Multikarya berikan kepada klien adalah yang terbaik. Aktif: PT. Arina Multikarya secara aktif terlibat dengan klien dalam setiap proyek dan mengembangkan dan menerapkan strategi yang menarik dari lebih dari satu tahun dan PT. Arina Multikarya menganggap mitra klien dan melibatkan mereka setiap langkah dari jalan. Efektif: PT. Arina Multikarya fokus untuk mengelola proyek dengan cara yang paling efektif yang tidak peduli apa yang kita lakukan kita bekerja meningkatkan. Akibatnya kita fokus pada tujuan kita yang semua tentang membuktikan diri kita sendiri. Aman: Lingkungan kerja keamanan adalah salah satu prioritas PT. Arina Multikarya seperti: Living Perawatan lingkungan dan keselamatan dan perlindungan kesehatan di tempat kerja juga jadi prioritas.



Gambar 5.1 Struktur Organisasi PT Arina Multikarya

2. Hasil Uji Angket

Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji angket ini dikemukakan melalui tabel dan penjelasan berikut ini.

a. Hasil Uji Validitas

Validitas data ditentukan nolai r hitung item angket. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item angket penelitian valid. jika nilai r hitung $<$ r tabel maka item angket tidak valid. nilai r hitung uji angket ini 0,396 dengan jumlah $n = 25$.

1) Disiplin Kerja

Tabel 5.1

Hasil Uji Validitas Angket Disiplin Kerja

No.	item	r hitung	Validitas
1.	X1.1	0,573	Valid
2.	X1.2	0,434	Valid
3.	X1.3	0,521	Valid
4.	X1.4	0,515	Valid
5.	X1.5	0,627	Valid
6.	X1.6	0,533	Valid

Tabel hasil uji validitas angket disiplin kerja di atas menunjukkan nilai r hitung item X1.1 sampai item X1.6 $>$ 0,396. Oleh karena itu angket disiplin kerja ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data disiplin kerja karyawan.

2) Motivasi Kerja

Tabel 5.2

Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja

No.	item	r hitung	Validitas
1.	X2.1	0,591	Valid
2.	X2.2	0,546	Valid
3.	X2.3	0,567	Valid
4.	X2.4	0,558	Valid
5.	X2.5	0,523	Valid

Tabel hasil uji validitas angket motivasi kerja di atas menunjukkan nilai r hitung item X2.1 sampai item X2.5 $> 0,396$. Oleh karena itu angket motivasi kerja ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data motivasi kerja karyawan.

3) Kepuasan Kerja

Tabel 5.3

Hasil Uji Validitas Angket Kepuasan Kerja

No.	item	r hitung	Validitas
1.	X3.1	0,566	Valid
2.	X3.2	0,604	Valid
3.	X3.3	0,787	Valid
4.	X3.4	0,634	Valid
5.	X3.5	0,626	Valid

Tabel hasil uji validitas angket kepuasan kerja di atas menunjukkan nilai r hitung item X3.1 sampai item X3.5 $> 0,396$. Oleh karena itu angket kepuasan kerja ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data kepuasan kerja karyawan.

4) Kinerja

Tabel 5.4

Hasil Uji Validitas Angket Kinerja

No.	item	r hitung	Validitas
1.	Y.1	0,566	Valid
2.	Y.2	0,604	Valid
3.	Y.3	0,787	Valid
4.	Y.4	0,634	Valid
5.	Y.5	0,626	Valid

Tabel hasil uji validitas angket kinerja di atas menunjukkan nilai r hitung item Y.1 sampai item Y.5 $> 0,396$. Oleh karena itu angket kinerja ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data kinerja karyawan.

b. Hasil Uji Reliabelitas

Reliabilitas angket ditentukan nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka angket dinyatakan reliabel dan dapat digunakan mengumpulkan data penelitian.

Tabel 5.5

Hasil Uji Reliabilitas Angket

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabel
1.	Disiplin Kerja	0,776	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,780	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,836	Reliabel
4.	Kinerja	0,820	Reliabel

Tabel hasil uji reliabilitas angket di atas memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha angket disiplin kerja 0,776. Nilai Cronbach's Alpha angket motivasi kerja 0,780. Nilai Cronbach's Alpha angket kepuasan kerja 0,836. Nilai

Cronbach's Alpha angket kinerja 0,820. Semua angket memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Jadi semua angket ini reliabel.

3. Hasil Analisis Deskripsi

a. Disiplin Kerja

Tabel 5.6

Hasil Analisis Deskripsi Angket Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	STS		TS		R		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Bekerja sesuai waktu yang ditetapkan	-	-	-	-	3	7,5	10	25	27	67,5
2.	Taat dengan instruksi atasan dalam bekerja	-	-	3	7,5	4	10	12	30	21	52,5
3.	Taat dengan peraturan kerja yang telah ditetapkan	-	-	-	-	4	10	15	37,5	21	52,5
4.	Menggunakan fasilitas kerja sesuai ketentuan perusahaan	-	-	-	-	3	7,5	12	30	25	62,5
5.	Menggunakan peralatan kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan	-	-	-	-	10	25	16	40	14	35,5
6.	Bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan	-	-	-	-	-	-	17	42,5	23	57,5

Tabel hasil analisis deskripsi disiplin kerja di atas menunjukkan bahwa responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju bekerja sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 3 orang (7,5%). Responden menjawab setuju berjumlah 10 orang (25%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang (67,5%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju taat atasan dalam bekerja. responden menjawab tidak setuju 3 orang (7,5%). Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 4 orang (10%). Responden menjawab setuju 12 orang (30%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (52,5%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju taat pada aturan perusahaan dalam bekerja. responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 4 orang (10%). Responden menjawab setuju 15 orang (37,5%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (52,5%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju bekerja menggunakan fasilitas perusahaan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 3 orang (7,5%). Responden menjawab setuju berjumlah 12 orang (30%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang (62,5%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju bekerja menggunakan peralatan sesuai ketentuan perusahaan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu 10 orang (25%). Responden setuju berjumlah 16 orang (40%). Responden menjawab sangat setuju 14 orang (35%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden tidak ada menjawab ragu-ragu. Responden menjawab setuju 17 orang (42,5%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 23 (57,5%).

b. Motivasi Kerja

Tabel 5.7

Hasil Analisis Deskripsi Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	STS		TS		R		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Menggunakan seluruh kemampuan dalam bekerja	-	-	1	2,5	6	15	12	30	21	52,5
2.	Mengatasi masalah yang dihadapi dalam bekerja	-	-	-	-	8	20	9	22,5	23	57,5
3.	Berusaha mencapai target yang ditetapkan dalam bekerja	-	-	-	-	3	7,5	12	30	25	72,5
4.	Memiliki inisiatif sendiri dalam bekerja	-	-	-	-	10	25	16	40	14	35
5.	Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas	-	-	-	-	6	15	21	52,5	13	32,5

Tabel hasil analisis motivasi kerja di atas memnggambarkan bahwa responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju menggunakan seluruh kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden menjawab tidak setuju 1 orang (2,5%). Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 12 orang (30%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (52,5%).

Responden menjawab sangat setuju mengatasi permasalahan yang dihadapi dlaam bekerja. responden tidka ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu 8 orang (20%). Responden menjawab setuju 9 orang (22,5%). Responden menjawab sangat setuju 23 orang (57,5%).

Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju berusaha menghcapai target yang ditetapkan perusahaan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu 10 orang (25%) responden

menjawab setuju 16 orang (40%). Responden menjawab sangat setuju setuju 14 orang (35%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju bertanggung jawab terhadap semua tugas. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu 6 orang (15%). Responden menjawab setuju 21 orang (52,5%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang (32,5%).

c. Kepuasan Kerja

Tabel 5.8

Hasil Analisis Deskripsi Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS		TS		R		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Puas dengan pekerjaan yang berikan	-	-	2	5	4	10	14	35	20	50
2.	Puas dengan pembayaran gaji di sesuai tuntutan kerja	-	-	-	-	5	12,5	13	32,5	22	55
3.	Puas dengan pemberian kesempatan yang sama menduduki jabatan	-	-	1	2,5	13	32,5	17	42,5	9	22,5
4.	Puas dengan supervisi memberikan solusi masalah pekerjaan	-	-	-	-	10	25	16	40	14	35
5.	Puas bisa kerja sama dalam melaksanakan tugas	-	-	-	-	-	-	18	45	22	55

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Responden menjawab tidak setuju 2 orang (5%). Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 4 orang (10%). Responden menjawab setuju berjumlah 14 orang (35%). Reaponden menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang (50%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju.

Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 5 orang (12,5%). Responden menjawab setuju 13 orang (32,5%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 22 (55%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju merasa puas dengan kesempatan yang sama dalam menduduki jabatan. Responden menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang (2,5%). Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 13 orang (32,5%). Responden menjawab setuju berjumlah 17 orang (42,5%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 22 (55%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju merasa puas dengan supervisi memberikan solusi masalah pekerjaan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu 10 orang (25%). Responden menjawab setuju 16 orang (40%). Responden menjawab sangat setuju 14 orang (34%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju merasa puas biasa bekerja sama dalam bekerja. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden tidak ada menjawab ragu-ragu. Responden menjawab setuju berjumlah 18 orang (45%). Responden menjawab sangat setuju (55%).

d. Kinerja

Tabel 5.9

Hasil Analisis Deskripsi Kinerja

No.	Pernyataan	STS		TS		R		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Mampu menyelesaikan semua pekerjaan	-	-	3	7,5	4	10	12	30	21	52,5
2.	Bekerja sesuai standar kerja yang ditetapkan di	-	-	-	-	3	7,5	12	30	25	62,5

	tempat kerja										
3.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	-	-	-	-	10	25	16	40	14	35
4.	Hadir tepat waktu di tempat kerja	-	-	-	-	-	-	18	45	22	55
5.	Bekerja sama dengan baik dalam bekerja	-	-	-	-	8	20	20	50	12	30

Tabel hasil analisis deskripsi kinerja menggambarkan responden tidak ada menjawab sngat tidak setuju. Responden menjawab menjawab tidak setuju 3 orang (7,5%). Responden menjawab ragu-ragu 4 orang (10%). Responden menjawab setuju berjumlah 12 orang (30%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (52,5%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju bekerja sesuai standar kerja perusahaan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 3 orang (7,5%). Responden menjawab setuju 12 orang (30%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang (62,5%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju bekerja tepat waktu. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 10 orang (25%). Responden menjawab setuju berjumlah 16 orang (40%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang (35%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju hadir tepat waktu di tempat kerja. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden tidak ada menjawab ragu-ragu. Responden menjawab setuju berjumlah 18 orang (45%). Responden menjawab sangat setuju 22 orang (55%).

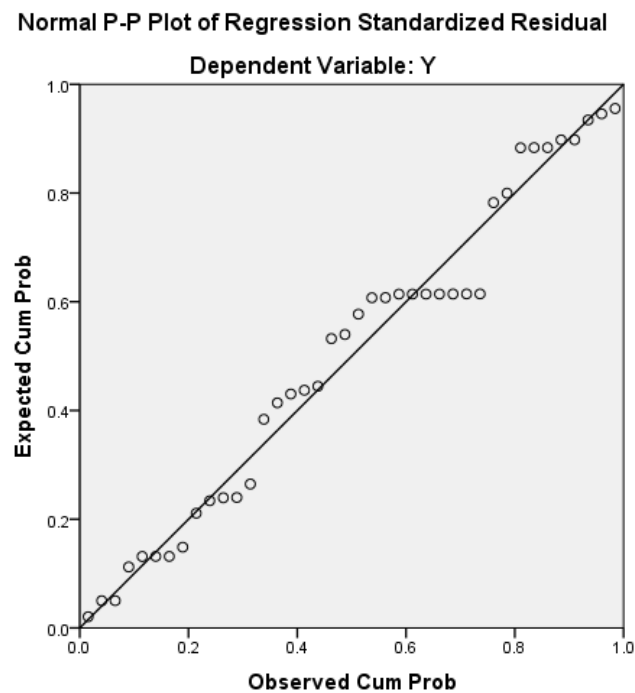
Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju bekerja sama dengan baik dalam bekerja. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden

menjawab ragu-ragu 8 orang (20%). Responden setuju 20 orang (50%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang (30%).

4. Hasil Uji Asumsi

1. Normalitas

Normalitas data penelitian ini diketahui melalui histogram hasil analisis regresi. Jika histogram itu berisi histogram bentuknya menyerupai lonceng, maka data penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan pada diagram berisi P-P Plot dengan titik-titik pancar mengikuti sekitar garis lurus. *Out put* hasil analisis regresi bentuk lonceng dan pada diagram P-P Plot pada penelitian ini terdapat titik-titik yang mengikuti arus lurus menunjukkan data penelitian ini berdistribusi normal. Histogram yang menunjukkan garis lurus diikuti titik-titik hasil analisis regresi penelitian ini disajikan sebagai berikut.



2. Heterokedastisitas

Tabel 5.10

Hasil Uji Heterokedastisitas

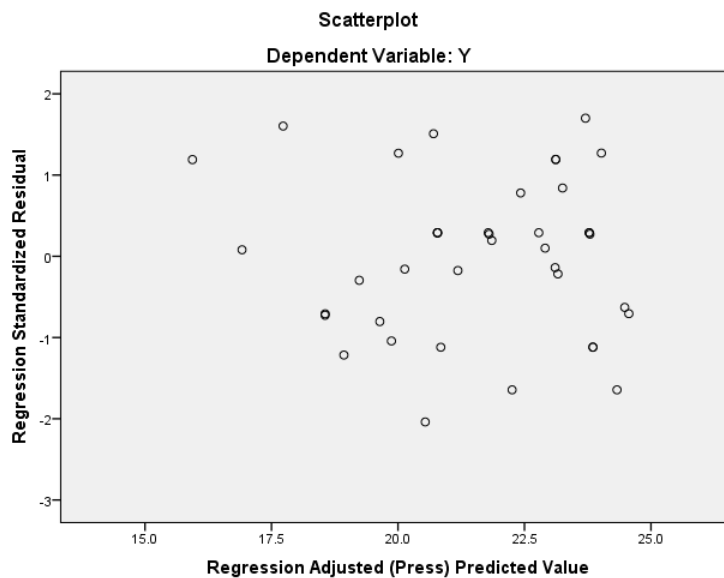
No.	Varibel	Tolerance	VIF
1.	Disiplin Kerja	0,196	5,110
2.	Motivasi Kerja	0,231	4,330
3.	Kepuasan Kerja	0,280	3,566

Diolah peneliti, 2024

Hasil uji multikolinieritas dapat diketahui melalui nilai tolerance dan VIF. Kriteria menentukan multikolinieritas adalah jika tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas. Tabel tolerance dan VIF penelitian ini menunjukkan bahwa nilai tolerance data disiplin kerja $0,196 > 0$. Nilai VIF disiplin kerja $5,110 < 10$. Nilai tolerance data motivasi kerja $0,231 > 0,1$. Nilai VIF motivasi kerja $4,330 < 10$. Nilai tolerance kepuasan kerja $0,280 < 10$, dan nilai VIF motivasi kerja $3,566 < 10$. Dengan demikian data disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

3. Multikolinieritas

Gejala heterokedastisitas pada data penelitian diuji dengan pola titik-titik pada diagram pancar. Jika pada diagram itu berisi titik-titik yang terpancar dan tidak membentuk pola tertentu, maka data penelitian disimpulkan tidak mengalami heterokedastisitas. Berikut ini dikemukakan diagram pancar hasil analisis heterokedastisitas dalam penelitian ini, menunjukkan titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu.



5. Hasil Analisis Regresi

Hasil analisis regresi penelitian ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial dan smultan disajikan melalui tabel koeffisien determinan, koeffisien regresi, dan anova (uji F).

a. Koeffisien Determinan

Tabel 5.11

Koeffisien Determinan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,955 ^a	0,913	0,906	0,70943

Tabel koeffisien determinan (R^2) di atas sebesar 0,913 merupakan hasil kuadrat dari 0,955. Nilai R square dapat digunakan untuk menjelaskan persentase pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan penelitian ini, dengan mengalikan 100%. Nilai R square $0,913 \times 100\% = 91,3\%$. sebesar 91,3% disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan penelitian ini. Sisanya 8,7% kinerja karyawan dipengaruhi variabel lainnya diluar model penelitian ini.

b. Koefisien Regresi

Tabel 5.12

Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Cons)	-1,304	1,195		-1,091	0,282
X1	0,292	0,098	0,332	2,985	0,005
X2	0,360	0,111	0,333	3,253	0,002
X3	0,347	0,093	0,348	3,749	0,001

Tabel koefisien regresi di atas dapat digunakan menjelaskan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat diterima. Jika signifikansi $> 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat ditolak.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin karena nilai signifikansi hitung $0,005 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin karena nilai signifikansi hitung $0,002 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin karena nilai signifikansi hitung $0,001 < 0,05$.

c. Uji F

Tabel 5.13

Uji F

df	Mean Square	F	Sig.
3	63,219	125,612	0,000 ^b
36	0,503		
39			

Pengaruh simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin diketahui dengan membandingkan F hitung dan signifikansi hasil uji F pada tabel di atas. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat diterima.

Nilai F hitung pada tabel hasil Uji F di atas $125,612 > 0,284$ (F tabel) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin. Uji F juga menunjukkan kelayakan model penelitian. Jika semua variabel bebas berpengaruh simultan terhadap variabel terikat maka suatu model penelitian memenuhi kelayakan model penelitian. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin sehingga model penelitian ini memenuhi kelayakan model penelitian.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja. Kedisiplinan diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap yang secara sukarela mentaati semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan akan menjalankan dan melaksanakan tugasnya tanpa adanya rasa keterpaksaan, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan dari karyawan yang sesuai dengan aturan-aturan organisasi baik tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja harus diperhatikan oleh seluruh anggota organisasi agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan akan menjadi pedoman bagi karyawan, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi (Agustini, 2019: 87).

Disiplin merupakan kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum karyawan yang telah melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Sanksi hukum yang diberikan secara adil dan sesuai dengan ketentuan yang ada akan memacu karyawan untuk bekerja dengan baik dan akan mewujudkan kepuasan jika semuanya berjalan dengan baik.

disiplin kerja yang demikian mempunyai dampak pada kinerja pegawai (Waloyo, 2021: 74).

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Tsauri, 2013: 127).

Penelitian Ilyas dan Primadi (2017) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat, Penelitian Meilany dan Ibrahim (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. Penelitian Pangarso dan Susanti (2016) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Kinerja mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan pelayanan perusahaan tetap

berkualitas. Upaya yang dilakukan selama ini adalah meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi menjadi variabel penting dan menentukan kinerja pegawai atau karyawan. Motivasi merupakan fungsi manajemen menggerakkan individu maupun kelompok manusia agar lebih produktif. Motivasi seseorang melakukan kegiatan dengan efektif dan efisien berasal dari individu itu sendiri maupun pihak di luar dirinya. Motivasi yang berasal dari individu sendiri disebut dengan kebutuhan atau keinginan. Seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik daripada prestasi karya orang lain (Thoha, 2010 : 140).

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik (Enny, 2019: 115). Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Setiadi, 2022:44).

Motivasi adalah kemampuan menciptakan semangat kerja. Semangat yang menjadi kekuatan untuk menjadi yang terbaik dan tegar dalam menghadapi berbagai rintangan. Latihan keras diperlukan untuk mengasah hati dan pikiran sehingga pada saatnya seseorang mendapatkan motivasinya (Haras, Sugiarti, Wahyudi, 2020: 2020). Motivasi kerja sangat diperlukan karyawan agar kepuasan kerja karyawan akan tercapai sehingga karyawan

dapat bekerja secara efektif dan efisien. Perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan baik terhadap situasi kerja yang dihadapi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak (Enny, 2019: 17).

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja. Penelitian Musyawir, Ansyari, dan Parahu (2021) membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.” Maharani, Supriatin, dan Puspitawati (2023) meneliti *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga*. Hasil Penelitian menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kinerja mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan pelayanan perusahaan tetap

berkualitas. Upaya yang dilakukan selama ini adalah meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja.. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Karyawan merasa “puas” dalam pekerjaan karena apa yang dicapai sudah maksimal. Dalam situasi demikian karyawan atau pegawai berprestasi sebaik mungkin.

Priansa (2014: 291) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaan di tempat kerja. Perasaan ini ditunjukkan dengan suka atau tidak suka dengan pekerjaan. Sikap ini akan tercermin dalam perilaku pegawai atau karyawan dalam bekerja. Gibson (Mardjuni, 2014: 174) menegaskan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat (Mardjuni, 2014: 151).

Penelitian Riski, Hanafi, dan Cahyadi (2018) telah membuktikan ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan. Wijaya (2028) meneliti :Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas.” Hasil penelitian ini juga membuktikan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas.