

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan

Bani Anhar¹, Nadya Dwi Amanda²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

3d123anhar@gmail.com, nadyaamanda019@gmail.com

Artikel Masuk: 13 Oktober 2025 | Artikel di revisi: 28 Oktober 2025 | Artikel Di terbitkan : 30 Oktober 2025

Visioner : Jurnal Manajemen dan Bisnis by STIE Balikpapan is licensed under CC BY 4.0

Abstrak

Hasil research ini memiliki fungsi dan tujuan untuk memberi bukti secara data empiric mengenai Variables of Work Discipline, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Tata Wisata Balikpapan. Adapun model research ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Analisa regeresi berganda. Dan populsi yang digunakan sebanyak 47 respondent dan hasil diperoleh varaibel memeiliki pengaruh yang positif terhadap employments performance work discipline dengan nilai $t_{hitung} 2.505 > t_{tabel} 1.681$ dan nilai signifikasi $0.016 < 0.05$. dan variable Work Motivation berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Work Performance dengan nilai $t_{hitung} 1.939 > t_{tabel} 1.681$ dan nilai signifikasi $0.059 > 0.05$ serta Job Satisfaction berpengaruh negatif dan tidak significant terhadap Job Performance dengan nilai $t_{hitung} -0,583 < t_{tabel} 1.681$ dan nilai signifikasi $0.563 > 0.05$, sedangkan hubungan secara simultan untuk seluruh variable diatas terhadap Job Performance berpengaruh significant dengan nilai hitung $F_{hitung} 5.149 > F_{tabel} 3.21$ dan nilai signifikasi $0.004 < 0.05$.

Kata Kunci ; Work Discipline, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance

Abstracts

The purpose of this research is to provide empirical evidence regarding the variables of work discipline, work motivation, and job satisfaction on employee performance at PT. Tata Wisata Balikpapan. This research model uses a quantitative approach with multiple regression analysis. The sample size was 47 respondents. The results showed that the variables have a positive effect on employee performance and work discipline, with a calculated t-value of $2.505 > t\text{-table } 1.681$ and a significance value of $0.016 < 0.05$. and the Work Motivation variable has a positive and insignificant effect on Work Performance with a calculated t value of $1.939 > t\text{ table } 1.681$ and a significance value of $0.059 > 0.05$ and Job Satisfaction has a negative and insignificant effect on Job Performance with a calculated t value of $-0.583 < t\text{ table } 1.681$ and a significance value of $0.563 > 0.05$, while the simultaneous relationship for all the above variables on Job Performance has a significant effect with a calculated F value of $5.149 > F\text{ table } 3.21$ and a significance value of $0.004 < 0.05$.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang ditandai dengan meningkatnya persaingan di berbagai sektor, Indonesia menghadapi tantangan besar dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu memperkuat kemampuan serta kualitas sumber daya manusianya agar mampu berkembang, menghadapi tantangan global, dan tetap eksis bahkan unggul dalam persaingan tersebut. Perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi akibat globalisasi dalam dunia perdagangan. Salah satu faktor kunci yang berperan besar dalam keberlangsungan perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pada era modern saat ini, peran SDM menjadi sangat vital karena menentukan keberhasilan maupun kegagalan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi yang telah dirumuskan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja optimal merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif guna mewujudkan hasil sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Silaen et al. (2021:30), kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan untuk memenuhi target kerja. Seorang karyawan akan mampu mencapai hasil kerja yang optimal apabila memiliki tingkat kinerja yang tinggi, sehingga mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Objek penelitian ini adalah PT. Tata Wisata, salah satu perusahaan jasa katering dan penyedia perlengkapan jarak jauh terbesar di Indonesia. Perusahaan ini tidak hanya berfokus pada layanan penyediaan makanan, tetapi juga mencakup layanan pemeliharaan kamp, akomodasi, serta distribusi logistik makanan. Adapun jumlah karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan pada periode 2020–2024 adalah sebagai berikut:

:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan

DEPARTEMEN	TAHUN				
	2020	2021	2022	2023	2024
Operation	3	2	4	5	5
HSE	2	2	2	3	3
HR & GA	4	4	5	5	5
Account & Finance	3	2	3	3	3
Purchasing	1	1	3	3	3
Electrician	1	1	1	1	1
Mecanic	2	2	2	2	3
Maintenance	2	2	2	2	3
Security	3	3	3	4	4
Office Boy	1	1	1	1	1
Logistik	2	1	3	3	3
Food Guard	3	3	3	6	6
Driver	5	5	5	7	7
TOTAL	32	29	37	45	47

Sumber: HRD PT. Tata Wisata Balikpapan (2025)

Pada tabel 1.1 terlihat bahwasanya jumlah karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan tahun 2020-2024 mengalami peningkatan dan penurunan tiap tahunnya. Penelitian ini meneliti seluruh karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan dengan sampel sebanyak 47 responden.

Pada PT. Tata Wisata Balikpapan, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang baik akan menghasilkan dan meningkatkan kinerja perusahaan yang secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Data Penilaian Karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan Tahun 2020-2024

No	Indikator	Target	Realisasi					Rata-rata (%)	Keterangan
			2020	2021	2022	2023	2024		
1	Kualitas Kerja	100	70	75	78	85	87	79,00	Baik
2	Kuantitas Kerja	100	75	78	82	85	89	81,80	Baik
3	Ketepatan Waktu	100	68	70	80	75	73	73,20	Cukup
4	Efektivitas	100	70	72	75	80	77	74,80	Cukup
5	Kemandirian	100	80	84	87	89	87	85,40	Baik
	Jumlah		368	387	412	421	419		
	Rata-rata		73,6	77,4	82,4	84,2	83,8		

Sumber: HRD PT. Tata Wisata Balikpapan (2025)

Keterangan :

>86 = Sangat Baik

76-85 = Baik

71-75 = Cukup

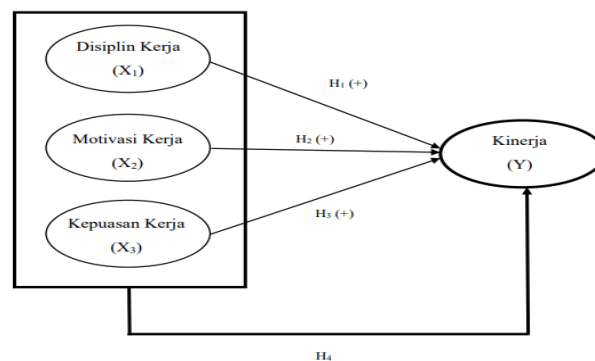
<70 = Kurang

Gambar 1.1
Grafik Rata-rata Data Penilaian Kinerja PT. Tata Wisata Balikpapan
Tahun 2020-2024



Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan pada gambar 1.1 terlihat bahwasanya rata-rata nilai pada tahun 2020 sebesar 73,6%, pada tahun 2021 presentase nilai kinerja karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan ialah 77,4%, pada tahun 2022 presentase nilai kinerja karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan ialah 82,4%, pada tahun 2023 presentase nilai kinerja karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan ialah 84,2%, dan pada tahun 2024 presentase nilai kinerja karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan ialah 83,8%. Menurunnya kinerja karyawan ini tentunya menjadi sebuah permasalahan dalam Perusahaan terutama pada indikator ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian yang memiliki penilaian kinerja karyawan paling rendah dari indikator yang ada, keadaan ini menjadi sebuah permasalahan dalam perusahaan karena mempengaruhi performa perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat krusial dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor utama yang berperan penting dalam membantu karyawan menyelesaikan tugasnya secara efektif dan tepat adalah disiplin kerja. Khaeruman et al. (2021:23), disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, di mana pelanggaran akan dikenai sanksi. Umumnya, individu yang berhasil dalam pekerjaannya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, sedangkan mereka yang gagal cenderung kurang disiplin dalam bekerja. Selanjutnya motivasi kerja juga merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Tiong (2023:78), motivasi kerja adalah kondisi mental yang mendorong seseorang untuk bertindak serta memberikan energi yang mengarahkan pada pemenuhan kebutuhan, pencapaian kepuasan, dan pengurangan ketidakseimbangan. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas suatu perusahaan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menjadikan kinerja sebagai indikator utama dalam proses promosi, guna menciptakan sistem penghargaan yang adil, transparan, dan memotivasi. Selain itu, untuk meningkatkan kemajuan karir karyawan, salah satu elemen penting yang berkontribusi ialah kepuasan kerja. Menurut (Indrastuti, 2020:66) menyatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan tersebut dimata karyawan dan memberikan hal yang dinilai penting bagi karyawan. Selain itu, dijelaskan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia guna mencapai target dan tujuan organisasi adalah dengan melakukan pengukuran terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami: (1) apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan; (2) apakah motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan; (3) apakah kepuasan kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan; serta (4) apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tata Wisata Balikpapan

Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah penulis (2025)

II. METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan kuesioner untuk mengumpulkan data dari populasi dan sampel, serta penelitian ini bersifat deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada. Fenomena yang dikaji dalam penelitian ini mencakup baik fenomena alam maupun fenomena buatan manusia, meliputi aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, serta persamaan dan perbedaan antar fenomena. Penelitian ini menggunakan satu variabel terikat, yaitu kinerja karyawan, dan tiga variabel bebas, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, serta kepuasan kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **sampel jenuh**, di mana seluruh individu dalam populasi dijadikan sampel karena jumlahnya terbatas dan dapat dijangkau sepenuhnya. Dengan demikian, seluruh 47 karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan dijadikan responden. Data utama yang digunakan merupakan **data primer** yang diperoleh langsung dari seluruh karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji coba dilakukan dengan melibatkan 47 responden dan mencakup beberapa variabel penelitian. Variabel bebas terdiri dari **disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja**, sedangkan variabel terikatnya adalah **kinerja karyawan**. Penilaian validitas dilakukan untuk memastikan sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara tepat. Kami menyandingkan koefisien korelasi yang dihitung (r_{hitung}) dengan nilai kritis dari tabel korelasi (r_{tabel}), menggunakan derajat kebebasan (df) $n-2$, di mana n mewakili ukuran sampel. Dalam hal ini, dengan ukuran sampel 47, nilai r_{tabel} yang relevan pada tingkat *significant* 5% adalah 0,288. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen tersebut valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Hitung	Tabel	Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0.727	0.288	0.05	Valid
	Y _{1.2}	0.808	0.288		Valid
	Y _{1.3}	0.811	0.288		Valid
	Y _{1.4}	0.803	0.288		Valid
	Y _{1.5}	0.885	0.288		Valid
	Y _{1.6}	0.820	0.288		Valid
	Y _{1.7}	0.842	0.288		Valid
	Y _{1.8}	0.785	0.288		Valid
	Y _{1.9}	0.822	0.288		Valid
	Y _{1.10}	0.865	0.288		Valid
	Y _{1.11}	0.873	0.288		Valid
	Y _{1.12}	0.862	0.288		Valid
Disiplin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.804	0.288	0.05	Valid
	X _{1.2}	0.789	0.288		Valid
	X _{1.3}	0.731	0.288		Valid
	X _{1.4}	0.763	0.288		Valid
	X _{1.5}	0.809	0.288		Valid
	X _{1.6}	0.795	0.288		Valid
	X _{1.7}	0.848	0.288		Valid
	X _{1.8}	0.846	0.288		Valid
	X _{1.9}	0.79	0.288		Valid
	X _{1.10}	0.857	0.288		Valid
	X _{1.11}	0.847	0.288		Valid
	X _{1.12}	0.761	0.288		Valid
	X _{1.13}	0.819	0.288		Valid
	X _{1.14}	0.846	0.288		Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.653	0.288	0.05	Valid
	X _{2.2}	0.805	0.288		Valid
	X _{2.3}	0.737	0.288		Valid
	X _{2.4}	0.803	0.288		Valid
	X _{2.5}	0.677	0.288		Valid
	X _{2.6}	0.724	0.288		Valid
	X _{2.7}	0.680	0.288		Valid
	X _{2.8}	0.672	0.288		Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0.647	0.288	0.05	Valid
	X _{3.2}	0.651	0.288		Valid
	X _{3.3}	0.608	0.288		Valid
	X _{3.4}	0.630	0.288		Valid
	X _{3.5}	0.663	0.288		Valid
	X _{3.6}	0.570	0.288		Valid
	X _{3.7}	0.881	0.288		Valid
	X _{3.8}	0.769	0.288		Valid
	X _{3.9}	0.790	0.288		Valid
	X _{3.10}	0.815	0.288		Valid

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25

Uji Reliabilitas

Tabel 3.2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X ₁)	0,959	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X ₂)	0,864	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,888	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,957	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 yang ditampilkan pada Tabel 3.2, uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: disiplin kerja (X₁) = 0,959, motivasi kerja (X₂) = 0,864, kepuasan kerja (X₃) = 0,888, dan kinerja karyawan (Y) = 0,957. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang berarti semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 3.3
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DISIPLIN KERJA	47	48.00	70.00	61.4894	6.52044
MOTIVASI KERJA	47	17.00	40.00	29.9362	5.55371
KEPUASAN KERJA	47	25.00	47.00	36.6170	5.52682
KINERJA KARYAWAN	47	44.00	60.00	54.4894	5.15782
Valid N (listwise)	47				

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25

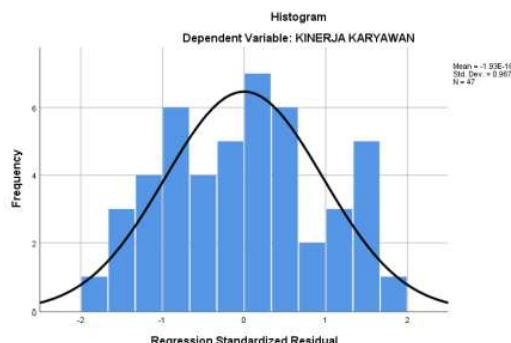
Berdasarkan tabel 3.3 diatas, himpunan data terdiri dari 47 sampel. Nilai maksimum memperlihatkan titik data tertinggi, sedangkan nilai minimum memperlihatkan titik data terendah dalam himpunan data. Nilai rata-rata dihitung dengan menjumlahkan total setiap variabel dan membaginya dengan jumlah sampel, yang memberikan indikasi kecenderungan sentral. Sementara itu, simpangan baku mengukur penyebaran titik data dalam penelitian, yang menggambarkan sejauh mana titik data tersebut menyimpang dari nilai rata-rata. Tabel diatas menampilkan bahwa (*mean*) lebih besar dari nilai standar deviasi yang artinya sifat data variabel relatif sama.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Salah satu pendekatan untuk menilai kenormalan melibatkan pemeriksaan histogram dan Plot P-P normal. Hasil yang dihasilkan oleh SPSS diilustrasikan dalam gambar 3.1 dan 3.2 di bawah ini:

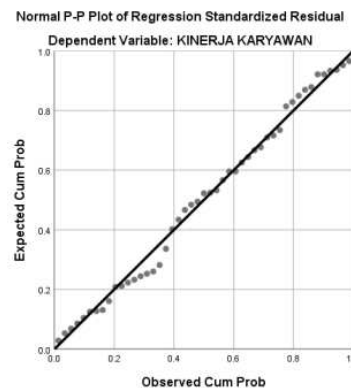
Gambar 3.1
Pengujian Normalitas Histogram



Sumber: Data diolah melalui SPSS 25

Berdasarkan Gambar 3.1, terlihat bahwa grafik membentuk pola menyerupai lonceng terbalik yang mengikuti kurva normal. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Gambar 3.2
Pengujian Normalitas P-Plot



Sumber: Data diolah melalui SPSS 25

Berdasarkan Gambar 3.2, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena sebaran titik berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut maupun pola pada grafik histogramnya. Dengan demikian, uji normalitas menunjukkan bahwa data telah memenuhi asumsi distribusi normal.

Tabel 3.4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.46762333
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.056
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, menunjukkan hasil uji normalitas data yang dapat diketahui bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) atau nilai signifikan untuk model regresi sebesar $0,200 > 0,05$. Hal tersebut menandakan adanya data residual terdistribusi normal dan Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami permasalahan terkait ketidaknormalan data.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.5
Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISIPLIN KERJA	.853	1.173
	MOTIVASI KERJA	.707	1.414
	KEPUASAN KERJA	.770	1.298

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil tolerance seluruh variabel bebas memenuhi kriteria yaitu nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 dengan kata lain penelitian ini tidak ditemukan gejala multikolinearitas pada variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

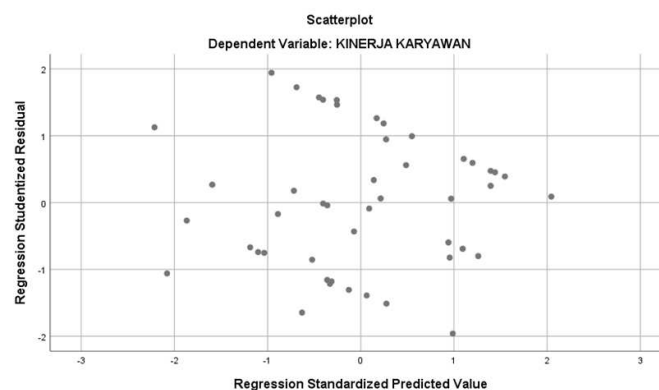
Tabel 3.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	.021
DISIPLIN KERJA	.258
MOTIVASI KERJA	.913
KEPUASAN KERJA	.720

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25

Hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria yaitu nilai sig 0.05 (>0.05) dengan kata lain penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Gambar 3.3 Diagram Scatterplot



Sumber: Data diolah melalui SPSS 25

diagram Scatterplot diatas menandakan bahwa diagram tersebut memiliki pola yang tidak beraturan dan Titik-titik pada grafik tidak menunjukkan pola tertentu dan tersebar secara merata di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

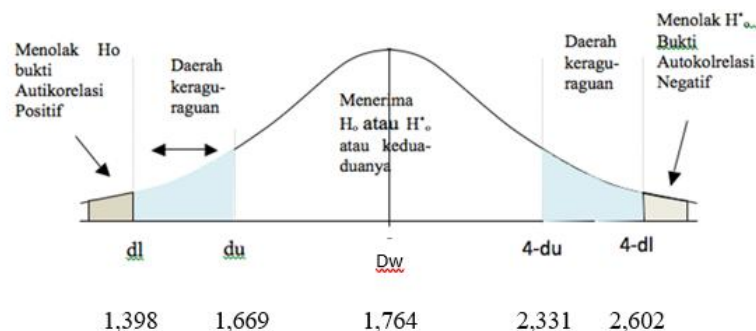
Hasil uji Autokorelasi

Tabel 3.7
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.514 ^a	.264	.213	4.62084	1.764
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25

Gambar 3.4
Hasil Uji Autokorelasi



Berdasarkan tabel 3.7 diatas, dapat dilihat bahwa uji autokorelasi menunjukkan hasil nilai Durbin-Watson (DW) = 1.764, dimana nilai Durbin Watson berada di antara nilai d_U dan $4-d_U$ yaitu $1.669 (d_U) < 1.764 (DW) < 2.3308 (4-d_U)$, maka dapat dipastikan tidak terjadi autokorelasi antara variabel yang diteliti.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3.8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	31.251	7.121		4.388
	DISIPLIN KERJA	.283	.113	.355	2.505
	MOTIVASI KERJA	.283	.146	.302	1.939
	KEPUASAN KERJA	-.082	.140	-.087	.563

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25

Berlandaskan hasil penelitian dan memanfaatkan SPSS versi 25 untuk analisis, kami sampai pada persamaan regresi berganda berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 31,251 + 0,283 X_1 + 0,283 X_2 - 0,082 X_3 + e$$

Uji Koefisien Korelasi (r)

Tabel 3.9
Klasifikasi Korelasi

No	Jarak Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Cukup
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Data diolah penulis 2025

Tabel 3.10
Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.264	.213	4.62084
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA				

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25

Perhitungan pada tabel 3.10 dapat dilihat bahwa nilai R = 0,514 maka antara variabel bebas X (disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja) dengan variabel terikat Y (kinerja karyawan) memiliki hubungan yang cukup dan searah karena nilai 0,514 berada di rentang 0,40 – 0,599.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.264	.213	4.62084
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA				

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25

Tabel 3.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai R^2 (R Square) = 0,213. Dapat diartikan besarnya kontribusi variabel bebas X (disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja) terhadap pengaruh naik turunnya nilai variabel terikat Y (Kinerja Karyawan) adalah 0,213 atau 21,3% ini menunjukkan pengaruh yang cukup rendah sedangkan sisanya 78,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (t)

Tabel 3.12
Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	31.251	7.121		.000
	DISIPLIN KERJA	.283	.113	.355	.016
	MOTIVASI KERJA	.283	.146	.302	.059
	KEPUASAN KERJA	-.082	.140	-.087	.563

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25

Hasil tersebut memperlihatkan bahwasanya hasil analisis data sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} pada variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah sebesar 2.505 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.681 sehingga $t_{hitung} 2.505 > \text{nilai } t_{tabel} 1.681$ dan nilai unstandardized coefficients sebesar 0.283 dengan tingkat signifikansi $0.016 < 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Pertama (H_1) dinyatakan diterima.
2. Nilai t_{hitung} pada variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah sebesar 1.939 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.681 sehingga $t_{hitung} 1.939 > \text{nilai } t_{tabel} 1.681$ dan nilai *unstandardized coefficients* sebesar 0.283 dengan tingkat signifikansi $0.059 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Kedua (H_2) tidak diterima.
3. Nilai t_{hitung} pada variabel Kepuasan Kerja (X_3) adalah sebesar -0.583 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.681 sehingga $t_{hitung} -0.583 < \text{nilai } t_{tabel} 1.681$ dan nilai *unstandardized coefficients* sebesar -0.082 dengan tingkat signifikansi $0.563 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) Secara

parsial, variabel tersebut tidak menunjukkan pengaruh negatif maupun signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Ketiga (H3) dinyatakan ditolak.

Uji Simultan (F)

Tabel 3.13
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.813	3	109.938	5.149	.004 ^b
	Residual	918.144	43	21.352		
	Total	1247.957	46			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA						

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25

Hasil pengujian uji F membuktikan bahwa terdapat nilai F_{hitung} sebesar 5.149. Nilai F_{tabel} pada kolom signifikansi diperoleh sebesar 3.21 sehingga nilai F_{hitung} 5.149 > nilai F_{tabel} 3.21. sedangkan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan. Oleh karena itu, Hipotesis Keempat (H4) dinyatakan diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji parsial (uji-t), membuktikan bahwa koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 2.505 dan nilai t_{tabel} 1.681 sehingga nilai t_{hitung} 2.505 > nilai t_{tabel} 1.681 dan nilai *unstandardized coefficients* sebesar 0.283. Nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja memiliki nilai lebih kecil dari 0.05 yaitu dengan nilai sig 0.016 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis pertama (H₁) yang diajukan diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji parsial (uji-t), membuktikan bahwa koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 1.939 dan nilai t_{tabel} 1.681 sehingga nilai t_{hitung} 1.939 > nilai t_{tabel} 1.681 dan nilai *unstandardized coefficients* sebesar 0.283. Nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja memiliki nilai lebih besar dari 0.05 yaitu dengan nilai sig 0.059 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kedua (H₂) yang diajukan ditolak.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji parsial (uji-t), membuktikan bahwa koefisien regresi yang bernilai negatif yaitu -0,583 dan nilai t_{tabel} 1.681 sehingga nilai t_{hitung} -0,583 < nilai t_{tabel} 1.681 dan nilai *unstandardized coefficients* sebesar -0.082. Nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja memiliki nilai lebih besar dari 0.05 yaitu dengan nilai sig 0.563 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Wisata Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan ditolak.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Tata Wisata Balikpapan.
2. Motivasi kerja (X2) menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Tata Wisata Balikpapan.
3. Kepuasan kerja (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Tata Wisata Balikpapan.
4. Secara simultan, disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Tata Wisata Balikpapan.

DAFTAR RUJUKAN

- Armanda, D., Dewi, H., & Al, E. (2022). Manajemen Bab 9 (1).
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). Manajemen Kinerja (Meningkatkan Keunggulan Bersaing). *Unipma Press* (Vol. 3).
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Bukit, Malusa, Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hudzaifah, K. N. (2022a). Peran Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Restoran yang ada di Kota Rantau Perapat, 540–550.
- Indrastuti, S. H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.

- Kartikasari, C. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Harum Cake Catering. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(4), 931. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i4.1093>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., ... Ismawati. (2021a). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. *Bookchapter*.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. *Journal Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Vol. 24).
- Lina Apriana, Sunaryo, H., & Khoirul ABS, M. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Dharma Utama- Duta Catering, Batu). *E – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN*, 8(3), 54–65. Retrieved from www.fe.unisma.ac.id
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan. *Journal GEEJ* (Vol. 7). Jakarta.
- Maskur, Wahidin, M. N., & Al, E. (2024). DISIPLIN KERJA: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment.
- Noor, T. (2022). Monograf Motivasi dan Kompetensi: Kinerja Karyawan pada PT Penascop Maritim Indonesia. Sumatera Barat: CV Azka Pustaka.
- Nurdin, M. A., Erislan, & Et, A. (2023). Manajemen Kinerja Karyawan.
- Paramarta, V., Kosasih, & Sunarsi, D. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori & Praktik. Bandung: CV Cipta Media Nusantara.
- Prasetya, A. M., Liana Dewi, D. A., Tahwin, M., & Rosyidi, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Produksi Pt. Supreme Food Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 19. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.569>
- Rosita, S. D., & Al, E. (2024). Buku Ajar Manajemen Koleksi.
- Rusby, Z. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4, 34.
- Safrizal, H. B. A. (2023). Buku Referensi Kepuasan Kerja. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. Retrieved from http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Salam, N. F. S., Manap Rifai, A., & Ali, H. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487–508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.503>
- Sedarmayanti (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama

- Septiandaru, F. (2020). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt hikmah sejahtera divisi hikmah food surabaya. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr ...*, 26, 1–17. Retrieved from <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/view/3014>
- Seto, A. A., Febrian, W. D., & Al, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. CV.EUREKA)*.
- Siagian, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Silaen, N. R., Chairunnisah, R., & Al, E. (2021). Teori sumber daya manusia. *Kinerja Karyawan*.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Et, A. (2021). STRONG POINT KINERJA KARYAWAN Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan: (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan). Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2017). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tiong, P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori dan Praktik. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Utomo, P. (2021). Kinerja Karyawan (Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja) *Waloyo Kresna Bina Insan Prima Anggota IKAPI*. Retrieved from www.publikasiilmiah.com
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Widiana, M. E. (2020). Buku Ajar Pengantar Manajemen.
- Yuliani, I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11). Retrieved from http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_ME_LESTARI