

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUDIWIJAYA EDUCATION CENTER

Regita Cahyani<sup>1</sup>, Faitullah<sup>2</sup>, Iin Hendrayani<sup>3</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Darma Pratama<sup>1</sup>

Akademi Keuangan dan Perbankan Mulia Darma Pratama<sup>2,3</sup>

E-mail : [Regitacahyani1233321@gmail.com](mailto:Regitacahyani1233321@gmail.com)<sup>1</sup>, [anang.faitullah@gmail.com](mailto:anang.faitullah@gmail.com)<sup>2</sup>, [iin.hendrayani1988@gmail.com](mailto:iin.hendrayani1988@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Budiwijaya Education Center. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 50 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis data verifikatif. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa untuk disiplin kerja ( $X_1$ ) diketahui nilai thitung  $1,989 < \text{nilai } t_{\text{tabel}} 1,680$ , motivasi kerja ( $X_2$ ) dapat diketahui nilai thitung  $2,502 < \text{nilai } t_{\text{tabel}} 1,680$ , kepuasan kerja ( $X_3$ ) dapat diketahui nilai  $t_{\text{hitung}} 4.126 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} 1,680$ , tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji simultan (uji f) menunjukkan bahwa nilai F hitung  $5,273 > \text{nilai } F_{\text{tabel}} 2,67$  dan signifikan lebih kecil  $0,05$  ( $0,01 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak artinya variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil koefisien *Adjusted R Square* diperoleh nilai  $0,733$  ( $73\%$ ) berarti nilai variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) motivasi kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan (Y) sebesar  $73\%$  sedangkan sisanya  $27\%$  dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja.

### Abstract

Employee performance is the result achieved by an individual in carrying out assigned tasks. The factors affecting employee performance in this study are work discipline, work motivation, and job satisfaction. The purpose of this research is to determine the partial and simultaneous influence of work discipline, work motivation, and job satisfaction on the employees' performance at PT. Budiwijaya Education Center. The sampling technique used is a saturated sample, with a sample size of 50 respondents. The research method employed is quantitative with verificative data analysis. Partial test results (t-test) indicate that for work discipline ( $X_1$ ), the calculated  $t_{\text{value}}$  is  $1.989 < \text{the tabulated } t_{\text{value}} \text{ of } 1.680$ . Work motivation ( $X_2$ ) shows a calculated  $t_{\text{value}}$  of  $2.502 < \text{the tabulated } t_{\text{value}} \text{ of } 1.680$ , while job satisfaction ( $X_3$ ) displays a calculated  $t_{\text{value}}$  of  $4.126 > \text{the tabulated } t_{\text{value}} \text{ of } 1.680$ , signifying no significant partial influence on employee performance (Y). Simultaneous test results (F-test) show that the calculated  $F_{\text{value}}$  is  $5.273 > \text{the tabulated } F_{\text{value}} \text{ of } 2.67$ , and significant at a level lower than  $0.05$  ( $0.01 < 0.05$ ), indicating the rejection of the null hypothesis. This suggests that the variables work discipline ( $X_1$ ), work motivation ( $X_2$ ), and job satisfaction ( $X_3$ ) collectively exert a significant influence on employee performance (Y). The Adjusted R Square coefficient yields a value of  $0.733$  ( $73\%$ ), signifying that work discipline ( $X_1$ ), work motivation ( $X_2$ ), job satisfaction ( $X_3$ ), and employee performance (Y) collectively explain  $73\%$  of the variance, while the remaining  $27\%$  may be explained by unexamined variables. It's suggested for future researchers to include other variables that might influence employee performance.

**Keywords:** *Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction.*

## I. PENDAHULUAN

Indonesia memerlukan sumber daya manusia dalam jumlah dan mutu yang memadai sebagai pendukung utama dalam pembangunan, sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Untuk memenuhi sumber daya manusia tersebut, pendidikan memiliki peran yang sangat penting seperti mengembangkankemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Kinerja merupakan sebuah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dimana seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Namun kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Artinya, kinerja ditunjukkan dalam bentuk perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut **Sutrisno (2021: 114)** Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut **Singodimedjo (2019:94)** Indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.

2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

Menurut **(Harahap & Tirtayasa, 2020)** bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Motivasi kerja
2. Kepuasan kerja
3. Lingkungan kerja
4. Disiplin kerja

Menurut **Maruli (2020 : 58)** Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Adapun indikator dari motivasi kerja menurut **Maslow dalam Robbins & Coutler (2010 : 110)** adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
- b. Kebutuhan keamanan (*safety needs*)
- c. Kebutuhan social (*social needs*)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis **Edy Sutrisno (2019 :74)**.

Indikator kepuasan kerja menurut **(Afandi, 2018:82)** adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b. Upah Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

### Definisi Operasional

#### Kinerja Karyawan (Y)

Menurut **(Samsudin, 2004)** Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah

dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan perkataan lain kinerja adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya sehingga akan mempengaruhi terhadap kinerja organisasi tempat pegawai bekerja.

**Menurut Sutrisno (2009)** ada enam indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

1. Hasil Kerja  
Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan oleh karyawan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan  
Pekerjaan Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari karyawan. Selain itu pengetahuan pekerjaan dapat mencerminkan sejauh mana karyawan dapat memahami produk atau jasa yang dimiliki perusahaan.

### **Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

**(Menurut Rival 2011)** Disiplin kerja merupakan suatu alat yang hendak dipergunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia dalam merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada pada perusahaan.

Indikator disiplin kerja menurut **(Rivai, 2005)**.

- a. kehadiran
- b. ketaatan pada peraturan kerja
- c. ketaatan pada standar kerja

### **Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

**Hafidzi dkk (2019 : 53)** menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang

pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat.

### **Kepuasan Kerja ( $X_3$ )**

**(Hasibuan, Malayu S.P, 2016)** Kepuasan Kerja merupakan sikap positif tenaga kerja 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 pekerjaan

Indikator – Indikator Kepuasan Kerja **(Javed, M., Balouch, R., & Hasan, 2014) :**

1. Kepuasan terhadap gaji pokok. Kompensasi dasar yang diterima pegawai biasanya sebagai gaji atau upah disebut gaji pokok.
2. Kepuasan terhadap penghargaan atas hasil kerja karyawan. Penghargaan yang diberikan perusahaan atas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.
3. Kesempatan promosi jabatan. Perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi.

### **Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Budiwijaya *Education Center*

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Budiwijaya *Education Center*

### **Sampel**

Sampel yang digunakan adalah sebanyak jumlah populasi yaitu 50 karyawan.

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah menganalisis dengan menggunakan angka-angka yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu sebagai dasar pertimbangan dalam memecahkan masalah (Sugiyono, 2018)

#### Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan salah satu tahapan yang penting dalam proses mengverifikasi data

mentah menjadi data utuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Menurut (Sugiyono, 2018). Metode deskriptif verifikatif merupakan metode penelitian memulai pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.247	3.460		2.384	.021
	Disiplin Kerja	.179	.181	.124	.989	.358
	Motivasi Kerja	.064	.128	.063	2.502	.003
	Kepuasan Kerja	.866	.210	.517	4.126	.000

Sumber : Data hasil olahan menggunakan SPSS Versi 2022

Dari hasil regresi linear yang diteliti pada Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat digambarkan sebagai berikut:

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 8,247 - 0,179 X_1 - 0,064 X_2 + 0,866 X_3 + e$$

Keterangan:

Y: Nilai variabel terikat yang diprediksi (Kinerja Karyawan)

A: Perpotongan sumbu (konstanta)

$b_1, b_2, b_3$ : Koefisien garis regresi

$X_1$  : Nilai variabel bebas ( Disiplin Kerja)

$X_2$  : Nilai variabel bebas (Motivasi Kerja)

$X_3$  : Nilai variabel bebas (Kepuasan Kerja)

N : Jumlah titik

$\Sigma$  : Jumlah penjumlahan

$e$  : Error

1. Koefisien sebesar 8,247 artinya jika Disiplin kerja ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan

kerja ( $X_3$ ) nilainya adalah 0 maka Kinerja karyawan ( $Y$ ) nilainya adalah 8,247.

- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) 0,179 artinya Disiplin kerja ( $X_1$ ) mengalami penurunan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0,179 dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin kerja ( $X_1$ ) maka semakin turun Kinerja karyawan ( $Y$ )
- Koefisien regresi variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) 0,064 artinya Motivasi kerja ( $X_2$ ) mengalami penurunan maka Kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0,064 dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antar Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja karyawan ( $Y$ ) semakin turun Motivasi kerja ( $X_2$ ) maka semakin turun Kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel Kepuasan kerja ( $X_3$ ) 0,866 artinya Kepuasan kerja ( $X_3$ ) mengalami peningkatan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,866 dengan

asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antar Kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja karyawan (Y). Semakin naik

kepuasan kerja ( $X_3$ ) maka semakin meningkat kinerja karyawan.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Parsial ( Uji T )**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.247	3.460		2.384	.021		
	Disiplin Kerja	.179	.181	.124	1.989	.358	.991	1.009
	Motivasi Kerja	.064	.128	.063	2.502	.003	.988	1.012
	Kepuasan Kerja	.866	.210	.517	4.126	.000	.997	1.003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Data hasil olahan menggunakan SPSS Versi 2022

Kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima atau menolak  $H_A$

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak atau menerima  $H_A$

a. Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Dapat diketahui pada tabel 4.11 bahwa nilai  $t_{hitung} 1,989 < \text{nilai } t_{tabel} 1,680$  dan signifikasinya  $0,358 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, artinya variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Dapat diketahui pada tabel 4.11 bahwa nilai  $t_{hitung} 2,502 < \text{nilai } t_{tabel} 1,680$  dan signifikasinya  $0,003 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa

hipotesis nol diterima, artinya variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Kepuasan kerja ( $X_3$ )

Dapat diketahui pada tabel 4.11 bahwa nilai  $t_{hitung} 4,126 > \text{nilai } t_{tabel} 1,680$  dan signifikasinya  $0,000 < 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya variabel Kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Simultan ( Uji F )**

--

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.033	3	13.011	5.974	.002 <sup>b</sup>
	Residual	100.187	46	2.178		
	Total	139.220	49			
a. Dependent Variable: Kinerja						
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.22						

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima atau menolak  $H_A$
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak atau menerima  $H_A$

#### Membuat Kesimpulan

Dapat diketahui pada tabel 4.12 bahwa nilai  $F_{hitung} 5,974 > \text{nilai } F_{tabel} 2,58$  dan signifikasinya lebih kecil 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya minimal ada satu variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Budiwijaya Education Center.

Pengaruh Disiplin kerja ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara parsial  
Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} 1,989 < \text{nilai } t_{tabel} 1,680$  dan signifikasinya  $0,358 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, artinya variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan(Y).

Penelitian yang pernah dilakukan oleh (Natalia susanto,2019)“ Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka” menunjukkan hasil bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y)

#### Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,502 < \text{nilai } t_{tabel} 1,680$  dan signifikasinya  $0,003 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, artinya variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y). Penelitian yang pernah dilakukan oleh (Alda safitri dkk, 2021) “Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil (Kasus pada kementerian perdagangan, Jakarta) menunjukkan bahwa Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y)

#### Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,126 > \text{nilai } t_{tabel} 1,680$  dan signifikasinya  $0,000 < 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempunyai Pengaruh Disiplin kerja ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan

Dapat diketahui pada tabel 4.12 bahwa nilai  $F_{hitung} 5,974 > \text{nilai } F_{tabel} 2,58$  dan signifikasinya lebih kecil 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya minimal ada satu variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Budiwijaya Education Center.

Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap, 2020) Dengan judul Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu menunjukkan bahwa: Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budiwijaya Education Center dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel hasil uji parsial (Uji t)
  - a. **Disiplin Kerja ( $X_1$ )**  
Dapat diketahui pada tabel 4.15 bahwa nilai  $t_{hitung} -428 < \text{nilai } t_{tabel} 1,655$  dan signifikasinya  $0,669 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, artinya variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)
  - b. **Motivasi Kerja ( $X_2$ )**  
Dapat diketahui pada tabel 4.11 bahwa nilai  $t_{hitung} 2,502 < \text{nilai } t_{tabel} 1,680$  dan signifikasinya  $0,003 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, artinya variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)
  - c. **Kepuasan kerja ( $X_3$ )**  
Dapat diketahui pada tabel 4.11 bahwa nilai  $t_{hitung} 4,126 > \text{nilai } t_{tabel} 1,680$  dan signifikasinya  $0,000 < 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan Uji F pada tabel 4.12 bahwa nilai  $F_{hitung} 5,974 > \text{nilai } F_{tabel} 2,58$  dan signifikasinya lebih kecil  $0,05$  ( $0,002 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya minimal ada satu variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Budiwijaya Education Center.

##### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang didapat diberikan sebagai berikut:

1. PT. Budiwijaya Education Center perlu memperhatikan lagi lingkungan kerja agar komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin secara komunikatif agar dapat menimbulkan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sehingga lingkungan kerja akan terjalin lebih baik.
2. PT. Budiwijaya Education Center perlu memperhatikan serta menciptakan kedisiplinan pada diri karyawan untuk membangun rasa tanggung jawab, integritas serta rasa kepedulian terhadap dirinya demi memajukan kesejahteraan perusahaan.
3. Bagi karyawan PT. Budiwijaya Education Center untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai dan menerapkan kedisiplinan waktu dalam bekerja agar dapat terbentuknya kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Javed, M., Balouch, R., & Hasan, F. (2014). *Determinants of Job Satisfaction and Its Impact on Employees Performance and Turnover Intentions. International Journal Of Learning & Development*.
- Kuncoro, W. S., Wulan, H. S., & Haryono, A. T. (n.d.). *Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi*

*Kerja ( Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ) Di Pt Roberta Prima Tobacco.*

SAMSUDIN. (2004). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 159.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV Alfabeta.

Sulistiyani, M., Widiani, M. E., & Sutopo. (2017). Pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Wonoayu Sidoarjo. *Manajemen Branchmark*, 3(3), 335–347.

Wati, H., Firdaus, M. A., Muniroh, L., & Wibowo, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 383–388.