

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Wahyu Ghany Masjkur
wahyughanymasjkur@gmail.com
Pontjo Bambang Mahargiono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine and analyze the effect of work motivation, work discipline, and work satisfaction on employees' performance at PT Bintang Anugerah Transportindo. The research was quantitative. Moreover, the population was all employees at PT Bintang Anugerah Transportindo which consisted of 50 people. The data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution). The result concluded that both work motivation had a positive and significant effect on employees' performance at PT Bintang Anugerah Transportindo. Likewise, work satisfaction had a positive and significant effect on employees' performance at PT Bintang Anugerah Transportindo. On the other hand, work discipline had a positive but insignificant effect on employees' performance at PT Bintang Anugerah Transportindo. There are a few advices that can be stated after the research on PT Bintang Anugerah Transportindo, which are: (1) Maintain reward system and opportunity for the outstanding employees to get job promotion. (2) Maintain employees' performance based on SOP and make sure that all employees must respect each other. (3) Maintain a harmonious relationship for the best of the company, now and future.

Keywords: *work motivation, work discipline, work satisfaction, employees' performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Anugerah Transportindo. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bintang Anugerah Transportindo sebanyak 50 orang. Teknik penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk Disiplin Kerja memiliki hasil yang berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun saran yang diambil peneliti setelah melaksanakan penelitian yang ditujukan pada PT Bintang Anugerah Transportindo yaitu : (1) Mempertahankan sistem kerja yang memberikan reward pada karyawan yang berprestasi, serta meningkatkan kepekaan atasan dalam memberi peluang promosi pada setiap karyawan tanpa pandang bulu. (2) Mempertahankan kinerja karyawan yang selalu menaati SOP karyawan dan bekerja, serta meningkatkan kepekaan dalam memperhatikan hubungan karyawan agar tetap saling menghargai walaupun tidak terdapat pada peraturan tertulis. (3) Mempertahankan keharmonisan antar karyawan yang telah tercapai pada perusahaan demi kebaikan perusahaan saat ini dan dimasa mendatang, serta meningkatkan kepekaan atasan dalam memberi kesempatan promosi jabatan pada seluruh karyawan yang berpotensi.

Kata Kunci : motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan tidak akan berjalan secara maksimal tanpa adanya sumber daya manusia, namun sebuah perusahaan juga tidak akan berjalan secara efektif jika sumber daya manusia tersebut tidak berkualitas atau tidak berkompeten. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusia yang ada

dalam lingkup organisasi guna mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain kualitas sumber daya manusia bisa menjadi penentu berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas sesuai dengan keahlian dan memenuhi porsi kriteria perusahaan, maka akan berpengaruh positif untuk perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan aset penting bagi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus selalu senantiasa menjaga serta mengontrol kualitas sumber daya manusia dan mengarahkan kemampuan sesuai dengan kebutuhan kategori tiap divisi agar berjalan secara terstruktur dan maksimal.

PT Bintang Anugerah Transportindo merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang penyedia layanan jasa ekspor dan impor antar negara yang berlokasi di Jl. Bogangin Baru Gg Keres No. 7 RT 005 / RW 005 Desa Kedurus Kec. Karang Pilang Surabaya Jawa Timur 60223 dengan jumlah karyawan pada saat ini sebanyak 50 karyawan. Obyek penelitian yang dipilih adalah perusahaan tersebut karena ditemukan adanya beberapa perubahan kinerja dari karyawan sejak pulihnya dari era pandemi *covid-19*. Adapun data terkait informasi distribusi bagian atau bidang pada PT Bintang Anugerah Transportindo sebagai berikut :

Tabel 1
Data distribusi Bagian PT Bintang Anugerah Transportindo

Bagian atau Bidang	Jumlah (orang)
Direktur Keuangan	1
Direktur Operasional	1
Manajer Keuangan	1
Manajer Pemasaran	1
Manajer Operasional	1
Administrasi	5
Pemasaran	8
Operasional	32
TOTAL	50

Sumber : Data Operasional PT Bintang Anugerah Transportindo

Berdasarkan data dibawah yang diperoleh oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa kinerja yang menurun dari karyawan berkemungkinan disebabkan oleh kembali normalnya aktivitas dalam bekerja setelah pulihnya era pandemi namun kepuasan karyawan dalam perusahaan tersebut tidak terpenuhi. Hal tersebut juga mempengaruhi kurangnya motivasi dalam bekerja pada diri setiap karyawan yang tentunya mengakibatkan menurunnya rasa tanggung jawab para karyawan dalam melaksanakan tugas. Kedisiplinan dari setiap karyawan juga ikut terpengaruh, dari tidak terpenuhinya kepuasan serta kurangnya perhatian dari atasan yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Sebagai karyawan dalam perusahaan yang mengurus layanan jasa ekspor impor pasti juga harus memiliki rasa kedisiplinan dan profesional yang tinggi, baik mengenai ketelitian dalam mengurus dokumen ataupun terutama dengan urusan waktu. Dapat diketahui menurunnya kinerja karyawan dari PT Bintang Anugerah Transportindo melalui data absensi absensi bulanan sebagai berikut :

Tabel 2
Data absensi PT Bintang Anugerah Transportindo

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk Tanpa Izin	Datang Terlambat
Juli	24	50	3	2
Agustus	26		4	3
September	26		9	5
Oktober	25		3	2
November	26		6	5
Desember	27		4	2
Januari	25		3	1
Februari	23		1	3
Maret	26		5	1
April	22		3	1

Sumber : Data absensi PT Bintang Anugerah Transportindo

Berdasarkan tabel 2, dapat disimpulkan bahwa masih banyaknya karyawan yang lalai dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan apa yang telah menjadi kewajibannya.

Kinerja Karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Kinerja Karyawan dapat ditingkatkan dengan mengetahui apa yang dibutuhkan, kapan dapat berperan, serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilaku. Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam mewujudkan target yang diinginkan, karyawan tidak hanya memerlukan kemampuan yang mumpuni, namun juga harus memiliki motivasi yang sangat tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Motivasi juga merupakan suatu dorongan kepada karyawan untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih jujur tanpa adanya unsur paksaan. Proses motivasi dimulai dengan mengetahui pengenalan kebutuhan oleh setiap individu. Penyebab kompleksnya proses ini adalah karena kebutuhan dari setiap karyawan sangat beragam, sehingga motivasi yang diperlukan oleh setiap karyawan juga pasti sangat beragam. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan dalam bekerja bukan diperoleh semata-mata karena upah gaji yang tinggi, namun diperoleh melalui hasil kinerja yang maksimal. Pihak manajemen juga harus dapat mendorong, mengontrol dan juga menjaga sumber daya manusia agar tetap produktif dan mengerjakan pekerjaannya masing-masing. Moore dalam Panggabean (2004) kepuasan dalam bekerja pada dasarnya tergantung kepada apa yang diinginkan dan apa yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya. Dengan demikian karyawan yang telah memperoleh apa yang diinginkan serta diikuti dengan kinerja yang maksimal, maka perusahaan akan mampu untuk mendapatkan keuntungan yang telah ditarget.

Berdasarkan uraian peneliti mengenai latar belakang dan *gap research* yang diulas diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Anugerah Transportindo". Untuk mewujudkan penulisan dalam penelitian ini dan agar penelitian memiliki arah yang jelas untuk menginterpretasikan fakta dan data dalam penulisan skripsi, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu: (1) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Anugerah Transportindo ? (2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Anugerah Transportindo? (3) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Anugerah Transportindo? Berdasarkan permasalahan yang telah dicantumkan pada rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian kali ini yaitu sebagai berikut: (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

pada PT Bintang Anugerah Transportindo. (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Anugerah Transportindo. (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Anugerah Transportindo.

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendorong serta membangkitkan semangat karyawan dalam melakukan aktivitas kerja pada sebuah perusahaan dan juga sebagai faktor penting dalam berkontribusi untuk proses pemilihan karier, oleh karena itu Stevan dalam (Hamali 2018:131) menjelaskan bahwa motivasi berguna sebagai keinginan dan energi setiap orang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Priansa dalam (Indahingwati dan Nugroho 2020:134) menjelaskan bahwa sesungguhnya motivasi mengacu pada suatu proses yang mempengaruhi pilihan-pilihan individu tentang beraneka bentuk kegiatan yang dikehendaki. Oleh karena itu dengan beragamnya kebutuhan dorongan motivasi yang berbeda - beda dari setiap karyawan, atasan diharap memiliki kepekaan yang lebih demi memperlancar berlangsungnya pekerjaan dalam perusahaan tersebut.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan aktivitas sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis yang akan mendorong para anggota untuk mentaati berbagai peraturan tersebut. Dalam manajemen sumber daya manusia kedisiplinan karyawan berasal dari filsafah, bahwa manusia tidak ada yang sempurna, serta tidak luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin yang baik menggambarkan besarnya tanggung jawab dari karyawan untuk menyelesaikan tugas - tugasnya. Sinambela (2017:233) menjelaskan bahwa disiplin adalah pengelolaan untuk memperteguh serta melaksanakan pedoman dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

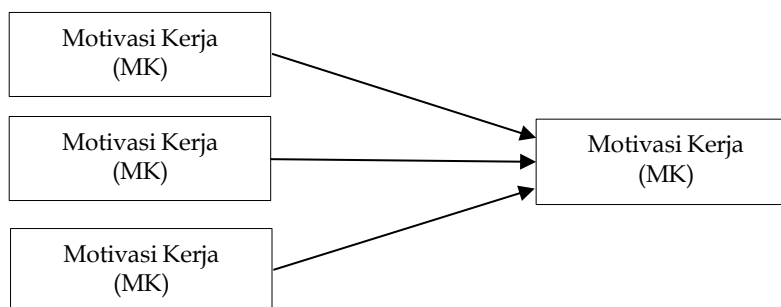
Kepuasan Kerja

Mengkunegara (2015:117) menyatakan bahwa kepuasan dalam bekerja adalah perasaan yang otomatis muncul dalam setiap diri karyawan dalam menyikapi atau menilai pekerjaannya. Seseorang pekerja pasti mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari jerih payah dari hasil kerjanya. Kepuasan memiliki sifat individual karena setiap kepuasan dari setiap orang berbeda-beda dan tergantung sesuai dengan kebutuhan masing masing setiap orang. Jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka ia akan memberikan respon positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya, jika ia merasa kurang puas maka otomatis akan memberikan respon negatif terhadap pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tolak ukur yang diperhatikan oleh atasan dalam menilai karyawan ketika melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan yang didasari atas kecakapan, kesungguhan, tanggung jawab dan waktu. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk memperoleh tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sedangkan Sedarmayanti (2018:260) menjelaskan bahwa kinerja adalah sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang karyawan dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi juga merupakan suatu dorongan kepada karyawan untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih jujur tanpa adanya unsur paksaan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting dalam penentu sebuah keberhasilan, dan juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Pada uraian sebelumnya Arisanti, *et al.* (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula menurut Farisi, *et al.* (2020). Sedangkan menurut Siahaan dan Bahri (2019) adalah sebaliknya, ia menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya sikap disiplin dalam pekerjaan, diharapkan setiap tugas dalam perusahaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien serta karyawan dapat memiliki kinerja yang baik berupa output kerja yang berkualitas sehingga dapat dipertanggung jawabkan setiap hasil kerja yang dilakukan kebenarannya. Menurut pendapat Harahap dan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu pula dengan pendapat Fajri dan Dalmar (2020), namun sebaliknya dengan pendapat Arisanti, *et al.* (2019) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan adalah tugas penting yang harus selalu diperhatikan oleh manajer tiap perusahaan, selain itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu organisasi, hal tersebut diharapkan dapat membuat karyawan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan serta membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Dengan demikian otomatis kinerja karyawan pada perusahaan tersebut akan membaik seiring dengan berjalannya waktu karena kepuasan yang terpenuhi. Ada beberapa pendapat para ahli yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu,

Asmawiyah, *et al.* (2020) serta Harahap dan Tirtayasa (2020). sedangkan menurut Alfiansyah (2021) berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, penelitian kuantitatif yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018:15) dapat diartikan sebagai penelitian yang berdasar pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti yang terletak pada populasi tertentu, pengumpulan data-data menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan memiliki tujuan untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi merupakan total dari subjek yang akan diteliti dari organisasi atau perkumpulan tersebut. Menurut Sugiyono (2018:30) populasi adalah wilayah atau generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas atau kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian kali ini populasi yang diambil adalah karyawan dari PT Bintang Anugerah Transportindo yang berjumlah 50 karyawan (responden).

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan diteliti, Sugiyono (2019:127). Sampel yang akan digunakan untuk penelitian kali ini adalah sebanyak 50 karyawan pada PT Bintang Anugerah Transportindo. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, jadi artinya jumlah sampel yang akan dijadikan penelitian adalah sensus, dimana seluruh anggota karyawan dianggap sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah dari karyawan relative sedikit atau kecil dan dilakukan dengan cara mengisi kuesioner berupa pertanyaan yang akan diisi dan dijawab oleh responden itu sendiri.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan peneliti kali ini adalah survei dengan menggunakan kuesioner, metode ini adalah sarana pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara tertulis untuk dijawab oleh responden. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan mengenai masalah-masalah yang akan diteliti, dan setiap pertanyaan diukur dengan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan juga persepsi seseorang terhadap fenomena yang terjadi pada sekitarnya, Sugiyono (2019:93). Setiap pilihan jawaban akan diberi skor, dari penilaian berdasarkan barometer skor itulah peneliti akan mengetahui penilaian responden dalam menyikapi setiap fenomena atau pertanyaan-pertanyaan yang telah diberikan. Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian kali ini adalah data primer dan sekunder. Dalam melaksanakan penelitian ini, data yang diperoleh peneliti bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan PT Bintang Anugerah Transportindo dengan tema pertanyaan yang berkaitan dengan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan perusahaan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek ataupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Variabel juga bisa disebut sebagai konsep yang kapan saja dapat berubah, karena dipengaruhi oleh suatu peristiwa. Variabel dapat mempengaruhi tingkat kesulitan analisis dan identifikasi penelitian. Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan dua variabel yaitu, variabel independen atau bebas (x) dan variabel dependen atau terikat (y).

Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2019:4) variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau bisa disebut sebagai penyebab atas perubahan serta munculnya variabel dependen.

Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat (y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau bisa diartikan sebagai variabel yang menjadi akibat dari adanya variabel independen, variabel ini kerap disebut sebagai variabel output, kriteria dan juga konsekuen, Sugiyono (2019:4).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah petunjuk mengenai sesuatu yang harus diperhatikan untuk mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaannya. Dapat disimpulkan bahwa variabel dapat mengukur, menilai serta menentukan suatu variabel yang akan dijadikan untuk penelitian.

Variabel Independen

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendorong dan membangkitkan semangat karyawan PT Bintang Anugerah Transportindo dalam melakukan aktivitas kerja. Winardi (2016:6) menjelaskan bahwa motivasi merupakan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia serta dapat dikembangkan oleh dirinya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar pada suatu imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada penelitian kali ini dijelaskan sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan PT Bintang Anugerah Transportindo agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dengan norma-norma sosial yang sudah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa sikap disiplin muncul karena adanya kesadaran dan kesediaan dari setiap individu untuk mematuhi dan menaati peraturan yang ada dalam perusahaan tanpa adanya paksaan, melainkan karena adanya rasa bertanggung jawab yang besar sehingga dapat merubah perilaku menjadi lebih baik.

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2016:46) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang sesuatu pekerjaannya yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Jika karyawan PT Bintang Anugerah Transportindo merasa puas terhadap pekerjaannya maka ia akan memberikan respon positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya, jika ia merasa kurang

puas maka otomatis akan memberikan respon negatif terhadap pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan dalam bekerja adalah kondisi psikologis dan emosional yang dirasakan oleh setiap karyawan dalam lingkungan pekerjaan atau dalam perusahaan akan terpenuhi dengan baik ataupun tidak.

Variabel Dependen

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah istilah secara umum yang digunakan sebagai aktivitas atau tindakan dari suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu dengan suatu referensi. Kinerja karyawan PT Bintang Anugerah Transportindo merupakan hasil yang dikeluarkan melalui fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan dan tugas dalam periode atau waktu tertentu. Sedarmayanti (2018:260) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang karyawan dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2019:21) menjelaskan bahwa statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis serta menggambarkan suatu hasil penelitian, tetapi tidak untuk digunakan menjadi kesimpulan yang lebih luas. Penelitian kali ini menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) untuk menganalisis uji deskriptif.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah penentuan antara data yang benar terjadi pada objek dengan data yang diperoleh oleh peneliti, Sugiyono (2017:125). Uji tersebut dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item kuesioner dapat dikategorikan valid atau tidak dengan menggunakan hasil pengolahan *Program for social science Statistics* (SPSS). Berikut adalah kriteria untuk uji kelayakan: (a) Nilai signifikan (2-tailed) $\leq 0,05$ maka dinyatakan valid. (b) Nilai signifikan (2-tailed) $> 0,05$ maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik hasil pengukuran yang digunakan lebih dari satu kali untuk pengukuran terhadap objek yang sama. Pengujian realibilitas yang sering digunakan adalah dengan menggunakan uji *Cronbach Alpha* menurut Herliana (2019:70), yaitu sebagai berikut: (a) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka dinyatakan reliabel. (b) Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghozali (2018:161). Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Ada dua cara untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak normal, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan apabila terdapat dua atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linear yang erat, maka model regresi ini tergejala oleh kondisi

multikolinearitas. Pendeteksian problem tersebut dapat diketahui dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF kurang dari 10 (<10) dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka tidak ada gejala multikolinearitas, Gani dan Amalia (2018:139-140).

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki ketidaksamaan varian dan residual antara pengamatan ke pengamatan lainnya. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidak terjadi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen yaitu ZPRED dengan residualnya SPREID. Pada grafik scatterplot sumbu Y adalah Y yang terprediksi, sedangkan sumbu X adalah residual.

Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2019:275) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan dalam sebuah penelitian untuk meneliti bagaimana keadaan naik atau menurunnya variabel terikat jika variabel bebas terdapat dua atau lebih sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linear berganda ini dapat dilakukan jika jumlah variabel bebas memenuhi syarat, yaitu satu.

Uji Kelayakan Model (*goodness of fit*)

Uji F

Uji F atau bisa juga disebut dengan uji koefisien adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh dan layak digunakan terhadap variabel dependen, Herlina (2019:139).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada intinya koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa kuat kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali (2016:95). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau yang dapat disebut juga sebagai uji t biasanya digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Penelitian kali ini menggunakan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. pada penelitian ini tingkat yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ (5%) pada taraf yang signifikan, Ghozali (2018:98).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan *person correlation* dengan berpedoman bahwa apabila dinyatakan valid koefisien korelasi pada tiap indikator variabel mempunyai nilai yang signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%). Berikut merupakan tabel hasil uji validitas dari semua variabel yang telah digunakan dalam penelitian yaitu, Motivasi Kerja (MK), Disiplin Kerja (DK), Kepuasan Kerja (Kp) dan Kinerja Karyawan (KK).

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (MK)	MK.1	0,801	0,000	VALID
	MK.2	0,738	0,000	VALID
	MK.3	0,808	0,000	VALID
Disiplin Kerja (DK)	DK.1	0,718	0,000	VALID
	DK.2	0,731	0,000	VALID
	DK.3	0,661	0,000	VALID
	DK.4	0,629	0,000	VALID
Kepuasan Kerja (Kp)	Kp.1	0,686	0,000	VALID
	Kp.2	0,803	0,000	VALID
	Kp.3	0,781	0,000	VALID
	Kp.4	0,760	0,000	VALID
	Kp.5	0,668	0,000	VALID
Kinerja Karyawan (KK)	KK.1	0,882	0,000	VALID
	KK.2	0,888	0,000	VALID
	KK.3	0,678	0,000	VALID
	KK.4	0,844	0,000	VALID

Sumber : Data Primer dan Skunder, diolah tahun 2023

Dari hasil yang diperoleh dan yang telah ditunjukkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel, baik variabel independen (X) ataupun variabel dependen (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan melalui nilai signifikansi seluruh indikator kuesioner pada variabel yang lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Untuk dapat menilai reliabel atau tidaknya suatu alat ukur, peneliti dapat menggunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*). Jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (MK)	0,683	RELIABEL
Disiplin Kerja (DK)	0,614	RELIABEL
Kepuasan Kerja (Kp)	0,775	RELIABEL
Kinerja Karyawan (KK)	0,836	RELIABEL

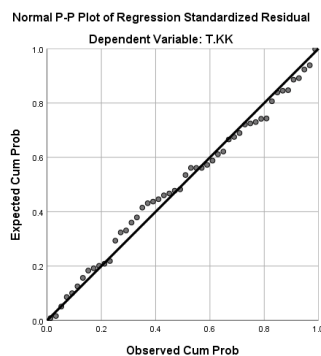
Sumber : Data Primer dan Skunder, diolah tahun 2023

Dengan hasil uji reliabilitas pada tabel 4 diatas yang menunjukkan bahwa hasil masing-masing variabel memperoleh nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$. Dengan demikian hasil item pernyataan dari semua variabel tersebut dinyatakan reliabel serta dapat digunakan sebagai alat ukur variabel bebas Motivasi Kerja (MK), Disiplin Kerja (DK) serta Kepuasan Kerja (Kp) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (KK).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan mempergunakan penyebaran titik-titik pada grafik *Normal Probability Plot* (P-Plot) serta menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.



Gambar 2

Hasil Grafik P-Plot

Sumber : Data Primer dan Sekunder, diolah tahun 2023

Gambar 2 menjelaskan bahwa Data berdistribusi normal, karena titik-titik mendekati garis diagonal serta searah dengan garis diagonal, sehingga dapat dijelaskan model regresi tersebut telah memenuhi syarat uji asumsi normalitas. Kriteria dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,58366658
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,070
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer dan Sekunder, diolah tahun 2023

Dapat diketahui melalui tabel 5 tersebut bahwa uji *Kolmogorov-Smirnov* memperoleh nilai signifikansi $0,200 = 20,0\% \geq 5\%$. Hal tersebut menunjukkan bahwa sesuai asumsi nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan data tersebut dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan apabila terdapat dua atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linear yang erat, maka model regresi ini tergejala oleh kondisi multikolinearitas.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1. (Constant)			
T.MK	,596	1,678	Bebas Multikolinearitas
T.DK	,522	1,917	Bebas Multikolinearitas
T.Kp	,472	2,119	Bebas Multikolinearitas

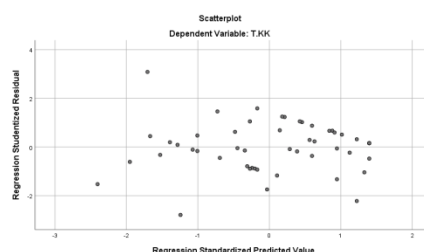
a. Dependent Variable : T.KK

Sumber : Data Primer dan Sekunder, diolah tahun 2023

Untuk mengetahui indikasi terjadinya multikolinearitas dalam regresi tersebut dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan VIF. Pada tabel 18 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (MK), Disiplin Kerja (DK) dan Kepuasan Kerja (Kp) bebas dari multikolinearitas. Hal tersebut dapat ditunjukkan melalui nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidak terjadi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen yaitu ZPRED dengan residualnya SPREID. Pada grafik scatterplot sumbu Y adalah yang terprediksi, sedangkan sumbu X adalah residual. Dalam penelitian kali ini diperoleh hasil uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer dan Skunder, diolah tahun 2023

Berdasarkan gambar *scatterplot* diatas yang menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara merata diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y serta tidak membentuk pola yang teratur, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang telah digunakan dalam penelitian kali ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam sebuah penelitian untuk meneliti bagaimana keadaan naik atau menurunnya variabel terikat jika variabel bebas terdapat dua atau lebih sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linear berganda ini dapat dilakukan jika jumlah variabel bebas memenuhi syarat, yaitu satu. Analisis regresi linear berganda yang digunakan peneliti dalam penelitian kali ini yaitu melihat pengaruh antar variabel bebas (MK), (DK) dan (Kp) terhadap variabel terikat yaitu (KK) dengan metode persamaan sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	4,581	2,298		1,994	,052
T.MK	,457	,195	,330	2,346	,023
T.DK	,099	,164	,091	,607	,547
T.Kp	,253	,114	,351	2,215	,032

a. Dependent Variable : T.KK

Sumber : Data Primer dan Skunder, diolah tahun 2023

Dari hasil data tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$KK = 4,581 + 0,457 MK + 0,099 DK + 0,253 Kp + e$$

Keterangan :

- KK = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- $\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi yang akan diuji
- MK = Motivasi Kerja
- DK = Disiplin Kerja
- Kp = Kepuasan Kerja
- e = Standart Error

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Apabila variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja (MK), Disiplin Kerja (DK) dan Kepuasan Kerja (Kp) konstan atau sama dengan 0 maka nilai variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (KK) bernilai 4,581. (2) Koefisien regresi regresi Motivasi Kerja (MK) memiliki nilai sebesar 0,457 sehingga apabila tiap 1 kenaikan atau penurunan maka, akan mengalami perubahan nilai sebesar 0,457. (3) Koefisien regresi regresi Disiplin Kerja (DK) memiliki nilai sebesar 0,099 sehingga apabila tiap 1 kenaikan atau penurunan maka, akan mengalami perubahan nilai sebesar 0,099. (4) Koefisien regresi regresi Kepuasan Kerja (Kp) memiliki nilai sebesar 0,253 sehingga apabila tiap 1 kenaikan dan penurunan maka, akan mengalami perubahan nilai sebesar 0,253.

Uji Kelayakan Model (*goodness of fit*)

Uji F

Uji F dilakukan dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan ketentuan penerimaan atau penolakan model.

Tabel 8
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	103,188	3	34,396	12,875	,000 ^b
	Residual	122,892	46	2,672		
	Total	226,080	49			

a. Dependent Variable : T.KK

b. Predictors : (Constant), T.Kp, T.MK, T.DK

Sumber : Data Primer dan Skunder, diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi memiliki nilai 0,000 atau $\leq 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian kali ini layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah untuk mengukur seberapa kuat kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	,676 ^a	,456	,421	1,634

a. Predictors : (Constant), T.Kp, T.MK, T.DK

b. Dependent Variable : T.KK

Sumber : Data Primer dan Skunder, diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 9 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,456 yang artinya variabel Motivasi Kerja (MK), Disiplin Kerja (DK) dan Kepuasan Kerja (Kp) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (KK) sebesar 45,6%, sedangkan sisanya 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan pada penelitian kali ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis adalah uji yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah tiap variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Tabel 10
Hasil Uji t

	Model	t	Sig.	Keterangan
1.	(Constant)	1,994	,052	
	T.MK	2,346	,023	Hipotesis Diterima
	T.DK	,607	,547	Hipotesis Ditolak
	T.Kp	2,215	,032	Hipotesis Diterima

a. Dependent Variable : T.KK

Sumber : Data Primer dan Sekunder, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 10 diatas menunjukkan bahwa perhitungan uji t menggunakan program SPSS 26 yang meliputi tiga variabel independen yaitu Motivasi Kerja (MK), Disiplin Kerja (DK), serta Kepuasan Kerja (Kp) dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Pengaruh Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) Variabel Motivasi Kerja (MK) memperoleh nilai signifikansi 0,023 serta memperoleh nilai t sebesar 2,346. Apabila variabel independen memiliki nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka dinyatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (MK) dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK) pada PT Bintang Anugerah Transportindo. (2) Pengaruh Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) Variabel Disiplin Kerja (DK) memperoleh nilai signifikansi 0,547 serta memperoleh nilai t sebesar 0,607. Apabila variabel independen memiliki nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka dinyatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (DK) dinyatakan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK) pada PT Bintang Anugerah Transportindo. (3) Pengaruh Kepuasan Kerja (Kp) terhadap Kinerja Karyawan (KK) Variabel Kepuasan Kerja (Kp) memperoleh nilai signifikansi 0,032 serta memperoleh nilai t sebesar 2,215. Apabila variabel independen memiliki nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka dinyatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja (Kp) dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK) pada PT Bintang Anugerah Transportindo.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data dari hasil penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Anugerah Transportindo. Penelitian ini juga telah dibuktikan dengan nilai signifikansi $\leq 0,05$ serta tanggapan responden yang menjawab keseluruhan indikator serta memiliki nilai *mean* sebesar 4,47 yang dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang terjadi pada PT Bintang Anugerah Transportindo dalam kondisi sangat baik dengan *mean* yang menunjukkan pada interpretasi sangat setuju serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian kali ini sejalan dengan hasil penelitian Arisanti, *et al.* (2019) dan juga penelitian yang dilakukan

oleh Farisi, *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari penjelasan peneliti serta hasil dari penelitian terdahulu yang telah dijabarkan diatas maka, peneliti menyebutkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya dan sesuai dengan Hipotesis 1 (H_1) yang berarti hipotesis tersebut dapat diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data dari hasil penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Anugerah Transportindo. Penelitian ini juga telah dibuktikan dengan nilai signifikansi $> 0,05$ serta tanggapan responden yang menjawab keseluruhan indikator serta memiliki nilai *mean* sebesar 4,23 yang dapat diartikan bahwa kedisiplinan yang terjadi pada PT Bintang Anugerah Transportindo dalam kondisi sangat baik dengan *mean* yang menunjukkan pada interpretasi sangat setuju namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian kali ini sejalan dengan hasil penelitian Arisanti, *et al.* (2019) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Farisi, *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari penjelasan peneliti serta hasil dari penelitian terdahulu maka, peneliti menyebutkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya dan sesuai dengan Hipotesis 2 (H_2) yang berarti hipotesis tersebut ditolak.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data dari hasil penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Anugerah Transportindo. Penelitian ini juga telah dibuktikan dengan nilai signifikansi $\leq 0,05$ serta tanggapan responden yang menjawab keseluruhan indikator serta memiliki nilai *mean* sebesar 4,20 yang dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang terjadi pada PT Bintang Anugerah Transportindo dalam kondisi baik dengan *mean* yang menunjukkan pada interpretasi setuju serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian kali ini sejalan dengan hasil penelitian Asmawiyah, *et al.* (2020) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari penjelasan peneliti serta hasil dari penelitian terdahulu yang telah dijabarkan diatas maka, peneliti menyebutkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya dan sesuai dengan Hipotesis 3 (H_3) yang berarti hipotesis tersebut dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian serta pembahasan yang telah dijabarkan diatas terkait dengan pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Anugerah Transportindo dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Anugerah Transportindo. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang telah diberikan oleh atasan atau *stakeholder* terhadap karyawan pada perusahaan tersebut terlaksana dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja yang baik dan stabil. (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Anugerah Transportindo. Meskipun kedisiplinan telah diterapkan dengan baik oleh karyawan, namun nyatanya tetap ada karyawan yang menyepelkan sehingga produktivitas pada perusahaan terganggu karena kepribadian yang berbeda-beda. (3) Kepuasan Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Anugerah Transportindo. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dalam berbagai aspek sebagian besar telah terpenuhi dengan baik sehingga karyawan merasa nyaman dan senang serta otomatis akan mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin serta selalu membaik pada perusahaan tersebut.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari masih ada keterbatasan saat melaksanakan dan menyusun hasil penelitian, yaitu antara lain: (1) Kurangnya pemahaman responden untuk memahami pernyataan pada kuesioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuesioner sehingga terdapat kemungkinan hasil yang diperoleh diluar prediksi peneliti. (2) Penelitian menggunakan kuesioner yang mengakibatkan responden tidak dapat memberikan pendapat rinci yang dialami karyawan pada saat bekerja dan hanya memberi respon terkait hal-hal yang ditanyakan saja.

Saran

Adapun beberapa saran yang telah dikemukakan oleh peneliti setelah melaksanakan serta menyusun penelitian kali ini, yaitu antara lain sebagai berikut: (1) Diharapkan untuk PT Bintang Anugerah Transportindo untuk mempertahankan sistem kerja yang selalu memberi hadiah atau sejenisnya pada karyawan yang berprestasi dalam bertugas, serta lebih meningkatkan kepekaan terhadap karyawan yang berpotensi untuk mendapatkan promosi jabatan secara menyeluruh tanpa pandang bulu. (2) Diharapkan untuk PT Bintang Anugerah Transportindo untuk mempertahankan kinerja karyawan yang selalu mematuhi peraturan dalam perusahaan terkait SOP karyawan dan SOP bekerja, serta lebih meningkatkan kepekaan dalam memperhatikan hubungan tiap karyawan secara menyeluruh agar tetap dapat menghargai sesama karyawan walaupun tidak tertulis dalam peraturan-peraturan perusahaan. (3) Diharapkan untuk PT Bintang Anugerah Transportindo untuk mempertahankan keharmonisan antar karyawan yang telah tercapai pada perusahaan demi kebaikan sesama dan juga kebaikan perusahaan dimasa mendatang, serta meningkatkan kepekaan atasan dalam memberi kesempatan promosi jabatan pada seluruh karyawan yang berpotensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiansyah, M. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Magister Manajemen* 4(1): 145-155.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., dan Wahyuni, S. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2(1): 101. doi: 10.30737/jimek.v2i1.427.
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., dan Nurjaya, N. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management* 5(2): 388-401.
- Bukhari, dan Pasaribu, S. E. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 89-103.
- Fajri, C., dan Dalmar, H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi* 1(2): 57-62. doi: 10.55583/invest.v1i2.47.
- Farisi, S., Irnawati, J., dan Fahmi, M. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora* 4(1): 15-33.
- Fatihudin, D. 2015. *Metode Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Zifatama. Sidoarjo.

- Gani, I., dan Amalia, S. 2018. *Alat Analisis Data: aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi & sosial*. Edisi 2. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Yogyakarta.
- Harahap, S. F., dan Tirtayasa, S. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 120-135.