

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWALAYAN RAMA SRINADI KLUNGKUNG

Ni Wayan Puspita Sari¹, Pande Ketut Ribek², Tiksnayana Vipraprastha³

Program Studi Manajemen

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : puspitasari2546@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting pula. Pengelolaan SDM yang baik merupakan hal utama yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Rama Sarinadi Klungkung.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Swalayan Rama Srinadi Klungkung. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus) dengan jumlah responden sebanyak 58 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Selain hal tersebut di dalam penelitian ini juga dilakukan analisis statistik deskriptif serta uji asumsi klasik yang meliputi uji asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting pula. Pengelolaan SDM yang baik merupakan hal utama yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dalam perusahaan faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena pada hakekatnya karyawan merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya inilah yang kegiatan sehari-hari Karyawan merupakan *Living organism* yang memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan, dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Menurut Hasibuan (2017), "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu".

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan mengenai Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung. Ditemukan bahwa masih banyaknya tugas yang tidak dapat di selesaikan oleh karyawan dikarenakan rasa tanggung jawab yang kurang dan tingkat keberhasilan karyawan yang masih rendah dilihat dari belum puasnyanya karyawan terhadap motivasi yang diberikan, selain itu

karyawan merasa tidak puas dengan pemberian gaji yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, dan masih adanya karyawan yang bermalasan - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja dan masih ada karyawan yang mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan perusahaan dalam melaksanakan tugasnya.

Swalayan Rama Srinadi Klungkung merupakan swalayan yang menjual bahan bangunan, elektronik, dan furniture untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Swalayan Rama Srinadi Klungkung berdiri di awal tahun 2008 yang merupakan unit ke 5 dari 9 unit yang ada. Adapun lokasi Swalayan Rama Srinadi Klungkung yang memiliki lokasi yang sangat strategis yang beralamat di Jl. Rama, Semarapura Kangin, Kabupaten klungkung, Bali.

Penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawani (2021), Dipotatmojo (2021), Sudjatmoko (2022), dan Syatoto (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari, *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kertiasih (2022), Fajri (2022), dan Rachmawati (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri, *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajri (2020), Muslimat (2021), dan Aniasari (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari *et al*, (2021) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana diungkapkan Tohardi (2002) menyatakan bahwa Motivasi adalah konsep yang dipergunakan untuk mengembangkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari dalam seorang individu yang akhirnya menggerakkan tau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan. Motivasi kerja sangat berpengaruh bagi suatu organisasi, karyawan tanpa motivasi tidak akan memberikan kemajuan yang berarti bagi organisasi. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan organisasi yang relevan dengan tujuan pribadinya (Utami,2019).

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan dan difikirkan sebagai hal yang pantas dan berhak atasnya. Menurut Dhermawan, dkk (2012) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerjaan dan banyaknya yang mereka yakin seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja membutuhkan faktor lain untuk lebih membangun kinerja kerja karyawan yang baik yaitu Disiplin Kerja. Disiplin merupakan faktor pendukung lain agar kinerja karyawan yang tinggi. Kepuasan kerja turun jika Disiplin kerja bermasalah. Disiplin kerja sendiri dapat mempengaruhi efektif dan efesiensi pencapaian tujuan suatu perusahaan terkait. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya

rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya. Menurut Siswanto (2005) Disiplin Kerja sebagai sifat menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung.

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung ?
2. Apakah kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung ?

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang di kemukakan oleh Edwin Locke pada tahun (1968). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* ini memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang menurut Mitchell dan Daniel (2003).

2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “*movere*” dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan motivasi yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Sejarah harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Menurut Mengkunegara (2013) menyimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Maslow (2002) ada beberapa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a) Kebutuhan Fisik (*Physiological need*)
- b) Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan (*self actualization need*)
- c) Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan (*esteem need*)

- d) Kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan (*security safety need*)
- e) Kebutuhan bermasyarakat (*social need*)

3. Kepuasan Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan tersebut memberi kepuasan terhadap karyawan itu sendiri. Hal sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan bagi karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2013) “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Menurut Changgriawan (2017) indikator kepuasan kerja ada lima yaitu :

- a) Gaji
- b) Perkerjaan itu Sendiri
- c) Rekan Kerja
- d) Promosi
- e) Pengawasan Kerja

4. Disiplin Kerja

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pula tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Saputri (2021) menyatakan bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin antara lain:

- a) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.

- b) Ketepatan jam pulang ke rumah.
- c) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- d) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut. Kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja oleh individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Pada pengertian ini ditekankan pada pengertian hasil dan pencapaian seseorang dari tugasnya dalam bekerja (Dewi and Mashar 2019).

Menurut Robert.L.Mathis and John.H.Jackson (2006) indikator-indikator yang dinilai dalam proses penilaian kinerja, sebagai berikut :

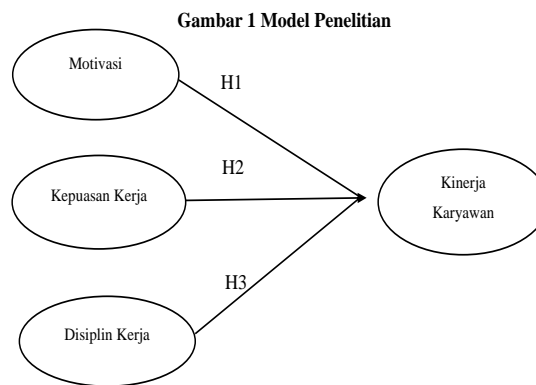
- a) Kuantitas
- b) Kualitas
- c) Keandalan
- d) Kehadiran
- e) Kemampuan bekerja sama

KONSEPTUAL PENELITIAN

Karyawan yang diberikan perhatian berupa motivasi yang baik, didukung oleh disiplin yang baik dan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan dengan baik agar terpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan dan didukung oleh kepuasan kerja yang baik sehingga menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Qiyah (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahtera Bahari Shipyard yang menyatakan bahwa Motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara

simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard. Karena hubungan erat antara motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disusun suatu model penelitian sebagai berikut.



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti

HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

- H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini di lakukan pada Unit Toko Bangunan Swalayan Rama Srinadi Klungkung yang berlokasi di Jl. Rama Semarapura Kangin, Kecamatan Klungkung, Kabupaten Klungkung, Bali. Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah mengenai Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan Swalayan Rama Srinadi Klungkung yang berjumlah 58 orang.

Metode penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua karyawan Swalayan Rama Srinadi Klungkung yang berjumlah 58 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, serta kuesioner.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
1	Motivasi	X1.1	0,759	Valid
		X1.2	0,721	Valid
		X1.3	0,721	Valid
		X1.4	0,756	Valid
		X1.5	0,736	Valid
2	Kepuasan Kerja	X2.1	0,927	Valid
		X2.2	0,872	Valid
		X2.3	0,826	Valid
		X2.4	0,802	Valid
		X2.5	0,824	Valid
3	Disiplin Kerja	X3.1	0,775	Valid
		X3.2	0,785	Valid
		X3.3	0,718	Valid
		X3.4	0,426	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y1.1	0,814	Valid
		Y1.2	0,908	Valid
		Y1.3	0,871	Valid
		Y1.4	0,759	Valid
		Y1.5	0,801	Valid

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 1 ini menunjukkan bahwa semua indikator dalam variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai r hitung > 0,30, dengan jumlah sampel 58 responden dan $\alpha = 5$ persen adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,791	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,902	Reliabel
Disiplin (X ₃)	0,605	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,875	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 5.2 tersebut, hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan seluruh item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) telah menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik (koefisien korelasi *Cronbach's alpha* berada di atas 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian kuesioner dapat digunakan dan didistribusikan ke seluruh target sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

3. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
			<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>			58
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000	
	<i>Std. Deviation</i>	1.48576235	
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	<i>.053</i>	
	<i>Positive</i>	<i>.039</i>	
	<i>Negative</i>	<i>-.053</i>	
<i>Test Statistic</i>			<i>.053</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>			<i>.200^{c,d}</i>
<i>a. Tes distribution is Normal</i>			
<i>b. Calculated from data</i>			
<i>c. Lilliefors Significance Correction</i>			
<i>d. This is a lower bound of the true significance</i>			

Sumber: Hasil olah data, 2022

Test Statistic One Sample Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 di mana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 (Hasil sudah berdistribusi normal) dan berdasarkan output SPSS diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,062 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti residual data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikonearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.053	1.932		-.028	.978		
	X1	.466	.116	.413	4.020	.000	.472	2.121
	X2	.357	.076	.437	4.727	.000	.583	1.715
	X3	.243	.122	.163	1.989	.052	.741	1.350

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data, 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel motivasi (X1) sebesar $0,472 > 0,1$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $2,121 < 10$, kemudian nilai *tolerance* untuk variabel kepuasan kerja (X2) sebesar $0,583 > 0,1$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,715 < 10$, dan nilai *tolerance* untuk variabel disiplin kerja (X3) sebesar $0,741 > 0,1$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,350 < 10$. Jadi, semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.160	1.146		-1.012	.316
	X1	.041	.069	.114	.602	.549
	X2	.042	.045	.161	.944	.349
	X3	.037	.073	.078	.514	.609

a. Dependent Variabel: ABS_RES

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan tabel 5 dapat ditunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) tingkat signifikansinya $0,549 > 0,05$, variabel kepuasan kerja (X2) tingkat signifikansinya $0,349 > 0,05$, dan variabel disiplin kerja (X3) tingkat signifikansinya $0,609 > 0,05$. Jadi, dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel yang berada di atas lebih dari 0,05 artinya model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.053	1.932		.028	.978
	X1	.466	.116	.413	4.020	.000
	X2	.357	.076	.437	4.727	.000
	X3	.243	.122	.163	1.989	.042

a. Dependent Variabel: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber: Hasil olah data, 2022

Melalui hasil persamaan regresi diatas dapat dimaknai sebagai berikut :

- a. Konstanta α sebesar 0,053 memiliki arti bila nilai variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) sama dengan nol (0), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar - 0,053.
- b. $\beta_1 = 0,466$ artinya koefisien variabel motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik variabel motivasi (X1) maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,466.
- c. $\beta_2 = 0,357$ artinya koefisien variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik variabel

kepuasan kerja (X2) maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,357.

- d. $B_3 = 0,243$ artinya koefisien variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik variabel disiplin kerja (X3) maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,243.

7. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 7
Hasil Uji Korelasi Berganda

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.855 ^a	.731	.716	1.526

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh angka koefisien korelasi 0,855. Ini berarti terdapat hubungan positif karena tingkat hubungannya sangat kuat Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y).

8. Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil analisis yang dicantumkan pada tabel 4, maka dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan pada koefisien korelasi yang bernilai positif sebesar 0,855.

Untuk meyakinkan model persamaan regresi yang dihasilkan dalam memprediksi, perlu melakukan pengujian kesesuaian (*fit*) model. Hasil pengujian kesesuaian model menggunakan koefisien *Adjusted R Square* sesuai tabel 5.13 sebesar 0,716 yang berarti bahwa sebesar 71,6 persen kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3). Sedangkan

sisanya sebesar 28,4 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

9. Uji F

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas (variabel prestasi kerja dan iklim organisasi) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (variabel kinerja karyawan). Apabila variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y), maka penelitian ini bisa dilanjutkan ke uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y.

10. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas yaitu :

- 1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 4.020 dengan nilai signifikan = $0,000 < \alpha = 5\% (0,05)$ oleh karena itu maka H_1 diterima, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 2) Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 4.727 dengan nilai signifikan = $0,000 < \alpha = 5\% (0,05)$ oleh karena itu maka H_2 diterima, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 3) Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi memiliki nilai t-

hitung sebesar 1.989 dengan nilai signifikan = $0,000 < \alpha = 5\%$ (0,05) oleh karena itu maka H_3 diterima, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung.

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat nilai t-hitung sebesar 4.020 dengan nilai signifikan = $0,000 < \alpha = 5\%$ (0,05) oleh karena itu maka H_1 diterima, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Artinya semakin baik motivasi maka semakin meningkat kinerja karyawan. Motivasi kerja sangat berpengaruh bagi suatu organisasi, karyawan tanpa motivasi tidak akan memberikan kemajuan yang berarti bagi organisasi. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan organisasi yang relevan dengan tujuan pribadinya (Utami, 2019). Dengan demikian pihak yang mengelola SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan, sehingga dapat diambil Tindakan yang dirasa perlu sebelum terlambat. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawani (2021) dengan judul penelitian pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Medan Sumatra Utara menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Dipotatmojo (2021), Sudjatmoko (2022), dan Syatoto (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat nilai t-hitung sebesar 4.727 dengan nilai signifikan = $0,000 < \alpha = 5\%$ (0,05) oleh karena itu maka H_2 diterima, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari perkerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan dan difikirkan sebagai hal yang pantas dan berhak atasnya. Menurut Dhermawan, dkk (2012) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerjaan dan banyaknya yang mereka yakin seharusnya mereka terima. Kepuasan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seseorang merasakan kepuasan dalam berkerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas perkerjaannya. Kepuasan yang diterima dan dirasakan oleh seorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil

yang diperoleh dari perkerjaannya. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kertiasih, dkk (2022) dengan judul penelitian pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Hotel pada masa pandemi *covid-19* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Fajri (2022), dan Rachmawati (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat nilai t -hitung sebesar 1.989 dengan nilai signifikan = $0,042 < \alpha = 5\%$ (0,05) oleh karena itu maka H_3 diterima, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Disiplin merupakan faktor pendukung lain agar kinerja karyawan yang tinggi. Kepuasan kerja turun jika Disiplin kerja bermasalah. Disiplin kerja sendiri dapat mempengaruhi efektif dan efisiensi pencapaian tujuan suatu perusahaan terkait. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fajri (2020) dengan judul penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Muslimat (2021), dan Aniasari (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung. Hal ini berarti semakin tingginya motivasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan Kinerja dari karyawan tersebut.
- 2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung. Hal ini berarti semakin tingginya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan Kinerja dari karyawan tersebut.
- 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung. Hal ini berarti semakin tingginya disiplin kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan Kinerja dari karyawan tersebut.

Saran

Hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah di peroleh, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

- 1) Dari segi motivasi, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor terendah yaitu pada pernyataan "Saya

- merasa bahwa kebutuhan pokok secara wajar sudah terpenuhi”. Pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung hendaknya pemimpin perusahaan meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian kebutuhan pokok secara adil baik berupa makanan, minuman dan dan seragam kerja kepada seluruh karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung.
- 2) Dari segi kepuasan kerja berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor terendah yaitu pada pernyataan “Karyawan mendapat pengawasan terhadap pelatihan kerja yang dilakukan”. Pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung hendaknya pemimpin perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengawasan terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung.
 - 3) Dari segi disiplin kerja berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor terendah yaitu pada pernyataan “Karyawan melaksanakan tugas kerja sampai selesai setiap harinya”. Pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung hendaknya pemimpin perusahaan seharusnya pimpinan melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.
 - 4) Dari segi kinerja karyawan, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan rata-rata skor terendah yaitu pada pernyataan “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan” pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung hendaknya pimpinan perusahaan meningkatkan rasa kekeluargaan didalam suatu perusahaan sehingga karyawan dapat bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aniasari, Y., and Wulansari, R. (2021). Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Ponselindo. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 139-144.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Dhermawan, A.A.Ngurah Bagus, Sudibya Adnyana IGde dan Utama Mudiarta I Wayan. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan (Matrik)*. 6(2), pp72-80.
- Dipoatmodjo, T.S.P., et al. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. IBUNDA di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 48-56.
- Dewi, I. K., and Mashar, A. (2019). *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*. Lampung: CV Gre Publishing.
- Fajri, C., et al. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Fitri, et al. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 276-293.
- Fajri, C., and 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.
- Hasibuan S.P Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan SP. Malayu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Rahmawani, R., and Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 27-40.
- Rachmawati, E. M., and Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Achievement Motivation dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya 60000. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(6).
- Kertiasih, and T Vipraprastha. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Satyagraha* 5 (2), 107-112
- Locke, E.A. 1968. Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow. 2002. *Motivation and Personality*. Harper & Raw, Pubiisher
- Mitchell, T.R Daniels, D. (2003). *Handbook of Psychology: Volume 12, Industrial And Organizational Psychology*. editor-in-chief Weiner, I.B. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Muslimat, A., and Ab Wahid, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120-127.
- Mathis, R.L. and J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Permatasari, C. I., and Novitasari, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada AHASS Manteb Motor Tahun 2020. *Skripsi*
- Qiyah, D. U. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTBahteraBahari Shipyard* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Saputri, and Andini Dwi. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol. 2, No. 1, Maret 2021
- Sudjatmoko, S., and Rusilowati, U. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 286-292.
- Syatoto, I., and Kambae, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT AK, Tbk. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4), 322-330.
- Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta Bumi Aksara.
- Sugiyono.2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta
- Tohardi, and Ahmad. 2002. *Pemahaman Pralus Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Utami, et al. 2019. Motivasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Budaya Organisasi Sebagai Faktor Penentu Kinerja Guru dan Tenaga Tenaga Kependidikan (Studi Empiris Pada SDM Di Kecamatan Denpasar Barat). *Prosiding*. Pp. 1-18