

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURABAYA
INDUSTRIAL ESTATE RUNGKUT**

Allysa Edwina Yuwanda¹, Rusdi Hidayat Nugroho²

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional
“Veteran” Jawa Timur
edwinallysa@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the influence of motivation, work discipline and job satisfaction to employees performance at PT. SIER (2) the effect of motivation on employee performance at PT. SIER (3) the impact of labor discipline on the performance of employees at PT. SIER (4) the effect of job satisfaction on the performance of employees at PT. SIER. This research method using quantitative methods. The population in this study were employees of PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut. The sampling technique using saturation sampling, which took the entire sample of 130 respondents. The data analysis technique used is multiple regression analyzes. Based on these results that Fcount that H0 rejected and H1 accepted so that it can be concluded that the independent variable motivation (X1), Work Discipline (X2) and job satisfaction (X3) had a significant influence on performance dependent variable (Y) Employees PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut. The result of the tcount Motivation is H0 rejected and H1 accepted, this means that the motivation (X1) partially significant effect on performance (Y). The result of the tcount Work Discipline is H0 rejected and H1 accepted, this means Work Discipline (X2) partially significant effect on performance (Y). While the results of the tcount Job Satisfaction is H0 rejected and H1 accepted, this means job satisfaction (X3) partially significant effect on performance (Y) Employees PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.

Keywords : Motivation, Discipline Work, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SIER (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SIER (3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SIER (4) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SIER. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut. Teknik penarikan sampel menggunakan *sampling jenuh*, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 130 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa F_{hitung} yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y) Karyawan PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut. Hasil t_{hitung} Motivasi yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Hasil t_{hitung} Disiplin Kerja yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Sedangkan hasil t_{hitung} Kepuasan Kerja yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan sasaran dan tujuan yang ingin dicapainya. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat maksimal. Keuntungan itu bisa diperoleh salah satunya jika perusahaan tersebut ditangani oleh suatu manajemen yang bagus. Disamping itu, kualitas Sumber Daya Manusia nya juga sangat memerlukan suatu keberhasilan perusahaan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia dari suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Permasalahan berhubungan dengan kepegawaian dan sumber daya manusia adalah pemberian motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Dengan adanya Motivasi, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan karena dengan adanya Motivasi, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dan kepuasan dalam bekerja. Tanpa adanya semangat dan motivasi para karyawan, perusahaan cenderung tidak akan berjalan dengan baik. Jika para karyawan termotivasi diperusahaan tersebut maka akan timbul sikap disiplin didalam diri karyawan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam perkembangannya disiplin kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Tindakan pendisiplinan harus tegas dalam pelaksanaannya, meskipun perusahaan menginginkan agar keinginan karyawan dapat terintegrasikan dengan tujuan perusahaan mencoba memahami berbagai tingkah laku manusia, bukan berarti manajemen harus menuruti kehendak karyawan.

Setiap orang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan Kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi.

PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang 50% sahamnya dimiliki oleh pemerintah pusat. Adapun sisanya dimiliki oleh pemerintah provinsi Jawa Timur dan Pemerintah Kota Surabaya, masing-masing sebesar 25%.

Dengan adanya penilaian kinerja tersebut perusahaan dapat mengetahui karyawan berdasarkan seberapa besar dapat mencapai tujuan tersebut, sehingga dapat memenuhi kebutuhan pegawai.

Dapat dilihat bahwa rekapitulasi kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut sebagian besar terjadi karena Sifat Pekerjaan (Nature Of Work) dengan hasil nilai yang tinggi. Namun karyawan kurang puas terhadap Tunjangan (Fringe Benefits) dengan hasil nilai yang lebih rendah. Dari hasil pengamatan dan analisis penulis, rekapitulasi kepuasan karyawan terdapat permasalahan kepuasan kerja karyawan yang belum sesuai harapan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) secara efektif untuk membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Sutrisno (2010:109) yang dikutip oleh Arif Yusuf Hamali (2018:133) Motivasi adalah suatu

faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Relatedness, Growth) Menurut Clayton Alderfer yang merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a) Existence Needs.
- b) Relatedness Needs.
- c) Growth Needs.

3. Teori Insting

Teori Motivasi Insting muncul berdasarkan teori evolusi Charles Darwin, berpendapat bahwa tindakan yang cerdas merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan.

4. Teori Drive

Woodworth mengungkapkan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan.

5. Teori Lapangan

Teori Lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi.

Indikator Motivasi Kerja

Mengacu pada Teori Frederick Herzberg dalam Al Fadjar Ansory (2018:271), bahwa motivasi dipengaruhi oleh hierarki kebutuhan, maka selanjutnya diajukan sebagai indikator yang akan mengukur variabel motivasi kerja, yaitu:

1. *Achievement* (Keberhasilan Pelaksanaan)
2. *Recognition* (Pengakuan)
3. *The Work It Self* (Pekerjaan Itu Sendiri)
4. *Responsibilities* (Tanggung Jawab)
5. *Advancement* (Pengembangan)

Disiplin Kerja

Menurut Tohardi (2002) yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2017:88) menggambarkan betapa pentingnya Disiplin kerja, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok Peraturan – peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2010) yang dikutip oleh Arif Yusuf Hamali (2018:205) mengemukakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. *Faktor Psikologis*
2. *Faktor Sosial*
3. *Faktor Fisik*
4. *Faktor Finansial*

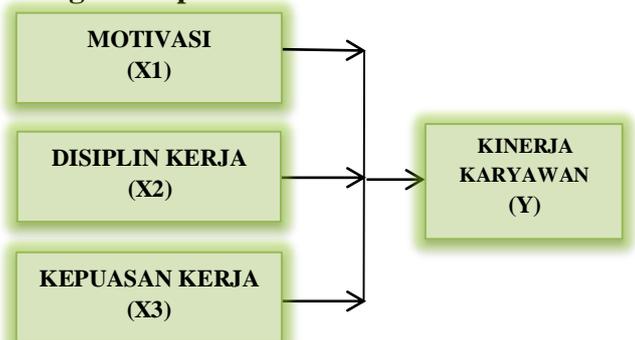
Menurut Wexley and Yulk dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior and Personel Pshychology*. Teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Two Factor Theory. Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang

berbeda yaitu motivators dan hygiene factors.

2. Value Theory. Kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:225), ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:
 - a. Pemenuhan Kebutuhan (*Need FulFillment*)
 - b. Perbedaan (*Discrepancies*)
 - c. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)
 - d. Keadilan (*Equity*)
 - e. Komponen Genetik (*Genetic Components*)

Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

X = Variabel bebas (*independent*) yaitu Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

Y = Variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan

→ = Pengaruh

Maksud dari kerangka berpikir diatas adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.

Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER).

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian adalah:

H1 : Terdapat pengaruh secara simultan pada motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial pada motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.

H3 : Terdapat pengaruh secara parsial pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.

H4 : Terdapat pengaruh secara parsial pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut yang berjumlah 130 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability samling dengan teknik yang di ambil yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:139) teknik sampling jenuh adalah teknik penenuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut yang berjumlah 130 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah PT. SIER

PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) merupakan badan usaha milik negara (BUMN), yang 50% sahamnya dimiliki oleh pemerintah pusat. Adapun sisanya dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan Pemerintah Kota Surabaya, masing-masing sebesar 25%. PT. SIER ini didirikan pada tanggal 28 Februari 1974 di atas lahan sekitar 330 Hektar dihadapan notaris Abdul Latief, S.H dengan nomor 166 tanggal 28 Februari 1974, yang kemudian dirubah dengan akta nomor 2 tanggal 1 Agustus 1974 dan disahkan berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman tanggal 1 September 1974, dan terakhir dihadapan notaris Abdurrazaq Ashible, S.H dilakukan perubahan anggaran dasar dengan nomor 22 tanggal 23 Mei 1998 dan telah disahkan Menteri Kehakiman sesuai keputusan nomor 98 pada September 1998. Pendirian PT. SIER bertujuan untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah dalam bidang ekonomi dan pembangunan nasional khususnya dalam bidang pembangunan dan pengelolaan kawasan industri.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, usia dan lama bekerja responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil Jenis Kelamin Responden

No .	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki –	81	62

	Laki		
2.	Perempuan	49	38
	Jumlah	130	100

(Sumber : Data Primer Yang Diolah)

Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki - laki sebagai proporsi yang lebih besar dibandingkan karyawan perempuan yang bekerja pada Kantor Pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut, disebabkan karena untuk pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik laki - laki secara umum dipandang lebih baik dibanding perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil Usia Responden

No.	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
1.	20 – 29	57	44
2.	30 – 39	20	15
3.	40 – 49	21	16
4.	50 – 59	24	19
5.	>60	8	6
	Jumlah	130	100

(Sumber : Data Primer Yang Diolah)

Dapat diketahui bahwa usia responden terbanyak adalah usia 20 - 29 tahun yaitu berjumlah 57 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Kantor Pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut sebagian besar yang masih berusia muda tetap mempunyai semangat untuk aktif bekerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Hasil Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
1.	≤ 1 tahun	25	19
2.	1 tahun	22	17
3.	2 tahun	17	13
4.	≥ 3	66	51

	tahun		
	Jumlah	130	100

(Sumber: Data Primer Yang Diolah)

Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang bekerja selama lebih dari 3 tahun di Kantor Pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.

Hasil Analisis

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk menentukan nilai r_{hitung} dilihat dari nilai signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat bebas ($df = n - 2 = 130 - 2 = 128$), sehingga nilai r_{hitung} sebesar 0,1723. Menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena nilai korelasi lebih besar dari r_{tabel} sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
1.	Motivasi (X_1)	0,801	0,6	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X_2)	0,612	0,6	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (X_3)	0,780	0,6	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,727	0,6	Reliabel

(Sumber: Lampiran Output SPSS)

Uji Realibilitas

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas dari kuesioner, penulis menggunakan teknik perhitungan cronbach's. Dapat dilihat bahwa variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kepuasan

Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) karena semua nilai alpha (rhitung) lebih besar dari 0,6 maka seluruh variabel dinyatakan variabel.

Pengujian Hipotesis Uji F (Uji Simultan)

Diketahui $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $73,059 \geq 2,68$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

Uji t (Uji Parsial)

1. Uji Parsial Antara Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung sebesar 3,606 lebih besar dari ttabel sebesar 1,978 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung sebesar 4,002 lebih besar dari ttabel sebesar 1,978 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Parsial Antara Variabel Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung sebesar 2,843 lebih besar dari ttabel sebesar 1,978 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X2)

mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh simultan variabel bebas yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut. Dapat di buktikan dengan melihat nilai F_{hitung} (73,059) > F_{tabel} (2,68) dan ditunjukkan nilai signifikansi F lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (0,000 < 0,05).

Dalam hubungan secara simultan dihasilkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,635 pada variabel bebas yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3), mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada Kantor Pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut sebesar 63,5%. Sedangkan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model penelitian ini. Hal ini didasari bahwa berdasarkan penilaian kinerja karyawan kantor pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut selama ini cukup baik.

Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SIER

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel motivasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan melihat nilai thitung $3,606 > T_{tabel}$ 1,978 dan

ditunjukkan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Selanjutnya dalam hubungan secara parsial dihasilkan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0,547 atau 54,7%, hal ini diartikan bahwa motivasi yang meliputi keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan dapat memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.

Hal ini didukung pendapat Kondalkar (2007:99) yang dikutip oleh Arif Yusuf Hamali (2018:131) mendefinisikan Motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan – tujuan yang diinginkan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SIER

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan melihat nilai t_{hitung} 4,002 $>$ t_{tabel} 1,978 dan ditunjukkan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Selanjutnya dalam hubungan secara parsial dihasilkan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0,499 atau 49,9%, hal ini diartikan bahwa disiplin kerja yang meliputi taat terhadap peraturan waktu, peraturan perusahaan, perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya. Dapat memberikan pengaruh yang

signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.

Hal ini didukung dengan pendapat Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:215), menyatakan bahwa Disiplin Kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.SIER

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan melihat nilai t_{hitung} 2,843 $>$ t_{tabel} 1,978 dan ditunjukkan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Selanjutnya dalam hubungan secara parsial dihasilkan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0,476 atau 47,6%, hal ini diartikan bahwa kepuasan kerja yang meliputi kemangkiran, keinginan pindah, kinerja karyawan, rekan kerja dan kenyamanan kerja karyawan. Dapat memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Sutrisno (2010) yang dikutip oleh Arip Yusuf Hamali (2018:202) 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 lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Setelah dilakukan uji statistik untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh Fhitung lebih besar dari Ftabel ($73,059 \geq 2,68$) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

2. Hasil pengujian secara parsial menyimpulkan bahwa:

a. Pengujian parsial Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui secara parsial variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Pengujian parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Pengujian parsial Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Dari hasil pengujian secara parsial tersebut juga dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Motivasi (X1), karena nilai koefisien determinasi terbesar adalah untuk variabel Motivasi sebesar 0,547 atau 54,7% artinya secara

parsial variabel Motivasi memberikan pengaruh dominan. Sedangkan yang terkecil dalam memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah Kepuasan Kerja (X3) yaitu sebesar 0,476 atau 47,6%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikembangkan adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan sebaiknya pihak manajemen PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) perlu meningkatkan variabel Kepuasan Kerja seperti halnya, seorang atasan atau manajer melakukan evaluasi terhadap seluruh karyawan agar dapat memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

2. Pihak manajemen perusahaan PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut hendaknya memperhatikan dan memperbaiki Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja juga karena hal tersebut juga mempengaruhi Kinerja Karyawan.

3. Untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) diharapkan dapat menggunakan variabel bebas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, H Al Fadjar. Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen*

- Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hermawan, Sigit. Amirullah. 2016. **Metode Penelitian Bisnis.** Malang: Media Nusa Creative.
- Kasmir. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik).** Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Nugroho, Rusdi Hidayat. 2017. **Dinamika Perubahan.** Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rochmat Aldy Purnomo, S.E., M.Si. 2016. **Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS.** CV. Wade Group : Ponorogo. Cetakan ke 1.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.** Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2018. **Metode Penelitian Kuantitatif.** Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. **Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi.** Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sutrisno, Edy. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta. Kencana
- Tegar, Nanang. 2019. **Manajemen SDM dan Karyawan.** Yogyakarta: Quadrant
- Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali.** ISSN. 2302-8912.
- Windi Mahastuti, Sariyadi dan Reny Shinta Dewi. 2014. **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bengkel Pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang.**

WEBSITE :

- <https://www.sier.id/>
https://id.wikipedia.org/wiki/Surabaya_Industrial_Estate_Rungkut
<https://www.sier.id/Report/AnnualReport>

JURNAL :

- Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang. 2015. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.** ISSN. 2303-1174
- AA Gde Oka Pramadita, Ida Bagus Ketut Surya. 2015. **Pengaruh**