

## Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sebastian Jaya Metal

Chaidar Yuki Kazuwari<sup>1</sup>, Faif Yusuf<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>  
Jl. Cut Mutia No.88, Sepanjang Jaya, Kec. Rawalumbu, Kota Bekasi, Jawa Barat  
Email : yukichaidar@gmail.com<sup>1</sup>, faif.fys@bsi.ac.id<sup>2</sup>

Submit: 14-02-2025	Revisi: 16-02-2025	Terima 17-02-2025	Terbit Online: 06-06-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Sebastian Jaya Metal. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif, melibatkan seluruh karyawan PT. Sebastian Jaya Metal yang berjumlah 80 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diadaptasi dari skala yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini menggunakan beberapa metode pengujian yaitu, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, dan Uji Koefisien Determinasi. Alat yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah software SPSS versi 26. Berdasarkan hasil pengujian ditunjukkan bahwa signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai *f* hitung sebesar 202,628 dimana lebih besar dibanding *f* tabel dengan nilai 3,12, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Sebastian Jaya Metal. Kemudian hasil uji *t* menunjukkan, bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal, serta kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal.

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

### ABSTRACT

**Abstracts** - This study aims to examine the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Sebastian Jaya Metal. The research method used is a survey with a quantitative approach, involving all employees of PT. Sebastian Jaya Metal totaling 80 people. Data were collected through a questionnaire adapted from a scale that has been tested for validity and reliability. The results of this study used several testing methods, namely, Data Quality Test, Classical Assumption Test, Hypothesis Test, and Determination Coefficient Test. The tool used to process data in this study is SPSS software version 26. Based on the test results, it is shown that the significance is  $0.000 < 0.05$  and the *f* count value is 202.628 which is greater than the *f* table with a value of 3.12, it can be concluded that the variables Work Discipline, Work Motivation, and Job Satisfaction together (simultaneously) have a significant effect on the Employee Performance variable at PT. Sebastian Jaya Metal. Then the results of the *t*-test show that the variable Work discipline has a significant effect on the performance of PT. Sebastian Jaya Metal employees, the variable work motivation has a significant effect on the performance of PT. Sebastian Jaya Metal employees, and job satisfaction also has a significant effect on the performance of PT. Sebastian Jaya Metal employees.

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

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya Manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM)

yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Penerapannya secara nyata meliputi desain dan implementasi perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja dan hubungan ketenagakerjaan. Pada dasarnya manajemen SDM melibatkan kebijakan dan keputusan

yang berpengaruh terhadap tenaga kerja. PT. Sebastian Jaya Metal didirikan pada bulan Juni 1999 sebagai pabrikasi alat-alat yang berlokasi di kawasan industri Jababeka Cikarang, Jawa Barat. PT. Sebastian Jaya Metal telah memproduksi suku cadang dengan kualitas prima dengan berbagai standar ISO sehingga menjadikannya pemasok terpercaya untuk industri otomotif di Indonesia. Kinerja memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan manufaktur karena berkaitan langsung dengan efisiensi operasional, kualitas produk, dan kepuasan pelanggan. Kinerja yang optimal memastikan bahwa perusahaan dapat memproduksi barang dengan biaya yang kompetitif, mengurangi limbah, dan memaksimalkan penggunaan sumber daya. Selain itu, kinerja yang baik berkontribusi pada reputasi perusahaan dan membangun kepercayaan di antara para pelanggan serta mitra bisnis, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan. Penulis melihat penelitian terdahulu dimana ada beberapa penelitian dengan hasil berbeda-beda, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh (Pragiwani et al., 2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, namun disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aden (Sudarso et al., 2020) yang mendapatkan hasil dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

#### Hipotesis:

Hipotesis berisi pernyataan yang bisa dinilai benar atau salah jika menunjuk pada suatu fenomena yang di amati dan diuji secara empiris, hipotesis yang ada dalam penelitian ini :

H1 : Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal

H2 : Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal

H3 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal

H4 : Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal

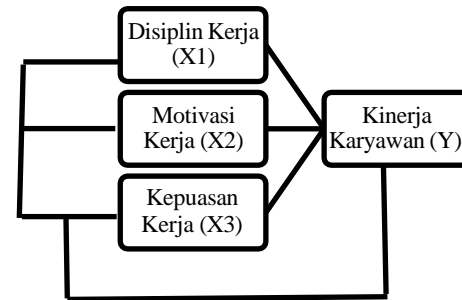
#### Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, makatujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sebastian Jaya Metal.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sebastian Jaya Metal.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sebastian Jaya Metal
4. Mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja

berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal.

#### Kerangka Berpikir



Sumber: (olah data, 2024)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa variabel penelitian ini terdiri dari empat variabel. tiga variabel tergolong independen yakni disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja serta variabel dependen berupa kinerja karyawan. Pada penelitian ini dilakukan uji pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel independen dengan variabel dependen.

## 2. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian menjelaskan metode penelitian yang digunakan oleh penulis, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif merupakan "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Disebut sebagai penelitian positivistik karena penelitian ini hanya mendasarkan kepada fakta-fakta positif yang didapatkan di lapangan penelitian. Metode ini juga sebagai metode ilmiah karena telah menemui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.

Penulis menggunakan metode kuantitatif karena dari segi perspektifnya penelitian kuantitatif lebih menggunakan pendekatan etik. Kemudian indikator yang telah ditetapkan tersebut dibuat kuesioner, pilihan jawaban dan skor-skornya.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Sebastian Jaya Metal yang berjumlah 80 orang.

Sampel menurut Arikunto (Abubakar, 2021) adalah sebagian dari populasi penelitian atau contoh dari keseluruhan populasi penelitian, Sedangkan

menurut Sugiyono, (Sugiyono, 2019) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Arikunto (Abubakar, 2021) mengatakan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Dikarenakan jumlah seluruh karyawan PT. Sebastian Jaya Metal hanya 80 orang maka keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berlangsung di PT. Sebastian Jaya Metal. Data-data penelitian yang akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang responden. Penelitian ini meliputi uji instrument, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi.

#### 3.1. Uji Instrument

##### 1. Uji Validitas

Syarat minimum uji validitas untuk penelitian ini memiliki sampel 80 orang maka nilai r tabel diambil dengan rumus  $df = n - 2$  maka didapat  $df = 80 - 2$  sehingga nilai r tabel = 0,2199. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,2199 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin (X1)	X1.1	0,584	0,2199	valid
	X1.2	0,678	0,2199	valid
	X1.3	0,558	0,2199	valid
	X1.4	0,579	0,2199	valid
	X1.5	0,595	0,2199	valid
	X1.6	0,652	0,2199	valid
	X1.7	0,667	0,2199	valid
	X1.8	0,323	0,2199	valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,479	0,2199	valid
	X2.2	0,613	0,2199	valid
	X2.3	0,567	0,2199	valid
	X2.4	0,724	0,2199	valid
	X2.5	0,453	0,2199	valid
	X2.6	0,701	0,2199	valid
	X2.7	0,581	0,2199	valid
	X2.8	0,644	0,2199	valid
	X2.9	0,573	0,2199	valid
	X2.10	0,568	0,2199	valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,562	0,2199	valid
	X3.2	0,822	0,2199	valid
	X3.3	0,559	0,2199	valid
	X3.4	0,749	0,2199	valid

Variabel	No. Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
	X3.5	0,689	0,2199	valid
	X3.6	0,569	0,2199	valid
	X3.7	0,778	0,2199	valid
	X3.8	0,355	0,2199	valid
	X3.9	0,527	0,2199	valid
	X3.10	0,588	0,2199	valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,561	0,2199	valid
	Y.2	0,798	0,2199	valid
	Y.3	0,497	0,2199	valid
	Y.4	0,523	0,2199	valid
	Y.5	0,567	0,2199	valid
	Y.6	0,513	0,2199	valid
	Y.7	0,531	0,2199	valid
	Y.8	0,380	0,2199	valid
	Y.9	0,798	0,2199	valid

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2024)

Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

##### 2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik cronbach alpha > 0,60 yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Disiplin, *Motivasi*, dan *Kinerja*) yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin	0,718	> 0,60	Reliabel
Motivasi	0,794	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,821	> 0,60	Reliabel
Kinerja	0,752	> 0,60	Reliabel

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka semua variabel di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai cronbach alpha variabel Disiplin (X1) sebesar 0,718 > 0,60 yang berarti reliabel, untuk variabel (Ifaristi, 2024)Motivasi (X2) sebesar 0,794 > 0,60 yang berarti reliabel, untuk variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,821 > 0,60 dan variabel terikat Kinerja (Y) sebesar 0,752 > 0,60 yang berarti reliabel.

#### 3.2. Uji Asumsi Klasik:

##### 1. Uji Normalitas

Selanjutnya dalam penelitian ini juga menggunakan metode Uji Kolmogorov-Smirnov yaitu uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah sampel data berasal dari distribusi tertentu atau tidak, termasuk distribusi normal variabel data dapat

dikatakan normal jika probabilitas signifikansi 5% atau 0,05. Uji normalitas akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstand ardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,24277
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,083
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,057 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2024)

Berdasarkan dari data hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, hasil uji diketahui nilai signifikansi  $0,057 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dinyatakan berdistribusi secara normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
X1	,487	2,055
X2	,122	8,188
X3	,136	7,350

a. Dependent Variable: kinerja  
Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai tolernace untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Nilai *tolerance* untuk variabel Disiplin (X1) sebesar  $0,487 > 0,1$  sehingga variabel Disiplin dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Nilai *tolerance* untuk variabel Motivasi (X2) sebesar  $0,122 > 0,1$  sehingga variabel Motivasi dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.
3. Nilai *tolerance* untuk variabel (Indah et al., 2023)Kepuasan Kerja (X3) sebesar  $0,136 > 0,1$  sehingga variabel Motivasi dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui

nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Nilai VIF untuk variabel Disiplin sebesar  $2,055 < 10$  sehingga variabel Disiplin dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Nilai VIF untuk variabel Motivasi sebesar  $8,188 < 10$  sehingga variabel Motivasi dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.
3. Nilai VIF untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar  $7,350 < 10$  sehingga variabel Motivasi dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode Glejser.

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Model	Sig.
(Constant)	,011
Disiplin	,791
Motivasi	,334
Kepuasan Kerja	,837

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2024)

Bisa dilihat dari tabel diatas bahwa nilai signifikansi variabel independen yang digunakan dengan variabel absolute residue melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

## 3.3. Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 6. Persamaan Regresi

Model	B
(Constant)	-,642
disiplin	,283
motivasi	,430
kepuasan	,238

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2024)

Pada tabel Coefficients di atas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi ganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = -0,642 + 0,283 X_1 + 0,430 X_2 + 0,238 X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar -0,642 menyatakan bahwa apabila variable Disiplin (X1), (Rismawati et al., 2023) Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dianggap sama dengan 0, maka nilai variabel kinerja (Y) tidak berubah yaitu sebesar -0,642 atau

- sama seperti nilai sebelumnya.
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin (X1) sebesar 0,283 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Disiplin naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja akan naik sebesar 0,283 satuan, yang artinya Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja
  3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,430 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Motivasi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja akan naik sebesar 0,430.
  4. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,238 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat kepuasan kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja akan naik sebesar 0,238.

### 3.4. Uji Hipotesis

#### 1. Uji T

Uji T pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian. Nilai t tabel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan  $df = n - k = 80 - 4 = 76$  maka t tabel yang digunakan adalah 1,991. Dalam melakukan Uji T parsial pengambilan keputusan bisa dengan melihat nilai Sig. Penelitian ini menggunakan nilai signifikansi 5% atau 0,05. Hasil uji T dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Model	t	Sig
Disiplin	4,517	,000
Motivasi	4,447	,000
Kepuasan Kerja	2,663	,009

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, dari uji T pengaruh parsial penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Diketahui nilai t hitung variabel Disiplin sebesar 4,517 dimana lebih besar dibanding t tabel 1,991. maka karena  $4,517 > 1,991$  dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan antara Disiplin dan *Kinerja* lalu nilai signifikansi nya  $0,000 < 0,05$  maka pengaruhnya signifikan
2. Diketahui nilai t hitung variabel Motivasi sebesar 4,447 dimana lebih besar dibanding t tabel 1,991 maka karena  $4,447 > 1,991$  dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan antara Motivasi dan Kinerja kerja. Nilai signifikansi Motivasi diangka 0,000 dimana lebih kecil dibanding 0,05 sehingga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
3. Diketahui nilai t hitung variabel (Mariana & Suryani, 2023)kepuasan kerja sebesar 2,663 dimana lebih besar dibanding t tabel 1,991zx maka

karena  $2,663 > 1,991$  dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan Kinerja kerja. Nilai signifikansi kepuasan kerja diangka 0,009 dimana lebih kecil dibanding 0,05 sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

#### 2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian secara simultan atau bersama-sama. Pada uji F penelitian ini penentuan tabel f yg digunakan menggunakan rumus berikut  $df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$  sedangkan  $df2 = n - k = 80 - 3 = 77$  sehingga  $f_{tabel} = 3.12$ . Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

f	Sig
202,628	,000 <sup>b</sup>

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2024)

Berdasarkan dari data hasil uji simultan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000  $< 0.05$  dan nilai F hitung sebesar  $202,628 > 3.12$  f tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2), dan (Lestari et al., 2024) Kepuasan Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja.

#### 3.5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
,943 <sup>a</sup>	,889	,884

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,889 atau sama dengan 88,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplin (Dea & Dongoran, 2020) (Disiplin (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 88,9% Sedangkan sisanya ( $100\% - 88,9\% = 11,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti contohnya variable yang tidak diteliti yaitu kompensasi. Dimana tingkat korelasi diangka 88,9% bisa dinyatakan memiliki korelasi yang kuat.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin, Motivasi, Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sebastian Jaya Metal. Berdasarkan hasil analisis data, kesimpulan yang bisa diambil dari hasil penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil Uji T disiplin kerja (X1) secara

- parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal.
2. Berdasarkan hasil Uji T Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal.
  3. Berdasarkan hasil Uji T Kepuasan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal.
  4. Berdasarkan hasil Uji F Disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal, dengan nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,889 atau sama dengan 88,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplin (Disiplin (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 88,9%. Sedangkan sisanya (100% - 88,9% = 11,1%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Dimana tingkat korelasi diangka 88,9% bisa dinyatakan memiliki korelasi yang kuat.

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan:  
PT. Sebastian Jaya Metal disarankan untuk terus meningkatkan disiplin kerja dengan cara menerapkan aturan yang jelas, konsisten, dan adil, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin tinggi. Selain itu, perusahaan perlu mengoptimalkan motivasi karyawan melalui program penghargaan berbasis kinerja, pelatihan pengembangan keterampilan, dan pemberian kesempatan untuk berkarier. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat mengevaluasi kebijakan kompensasi, memperbaiki lingkungan kerja, dan membangun komunikasi yang lebih baik antara manajemen dan karyawan. Dengan mengintegrasikan strategi-strategi ini, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang positif, yang tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga mendukung keberlanjutan bisnis.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya:

Bagi Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah sampel penelitian sehingga hasil yang didapatkan lebih konkrit. Lalu melakukan pengumpulan data secara tatap muka sehingga hasil yang didapatkan lebih akurat. Kemudian bisa menambah variabel independen yang lain sehingga hasil penelitian dapat diperbarui.

## REFERENSI

- Abubakar, R. (2021). *PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN* (1st ed., Vol. 1). SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Dea, G., S. O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144–154.
- Ifaristi. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1).
- Indah, G., Elisabet, N. G., Setyanto, E., & Haliawan, P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN, AKUNTANSI DAN MANAJEMEN TRI BISNIS*, 5(1).
- Lestari, T., Ibtisamah, A. B., & Damhudi, D. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Koordinator Pembangunan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 60–68.
- Mariana, S., & Suryani, E. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan HOTEL KING'S GARDEN KOTA BIMA*.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, Moch. B. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP). *Responsive*, 3(3), 117. <https://doi.org/10.24198/responsive.v3i3.32134>
- Prawiro Sudarso, A., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNGGUL ABADI DI JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Rismawati, S., Pradiani Pradiani, T., & Fathorrahman. (2023). Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Optimech Engineering Batam. *Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.). ALFABETA.