

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAVARIAN CULINARY HAUS CIBOGO, BOGOR

Debora Rosinta Sitepu¹, Samsuri²
Fakultas Ekonomi, Universitas Djuanda Bogor

Correspondence		
Email: 1deborarosinta03@gmail.com , 2samsuri@unida.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 14 Oktober 2023	Accepted: 23 Oktober 2023	Published: 24 Oktober 2023

Abstract

Motivation, discipline and jobsatisfaction can affect employee performance in the industry, if employee motivation, discipline and job satisfaction are good then employee efficiency will increase and industry productivity will also increase. The purpose of this exploration is to identify the effect of mativation, discipline, and job satifaction on the performance of PT. Bavarian Culinary Haus employees. The ilustration for this research were 53 people using a purposive sampling method. The analytical procedure used is a descriptive and verification procedure. Information collection is done through observation questionnaires, interviews and literature review. Analysis of the information used is multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of the determination and the F-test and t-test. The test results formulate the variables of mativation, discipline and job satisfaction simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee performance at PT. Bavarian Culinary Haus.

Keywords: *Motivation, Discipline, Job Satisfaction, Employee performance*

Abstrak

Motivasi, disiplin serta kepuasan kerja bisa berpengaruh kinerja karyawan di industri, bila motivas, disiplin serta kepuasan kerja karyawan baik hingga efisiensi karyawan hendak bertambah serta produktifitas industri pula hendak bertambah. Tujuan dari riset ini merupakan buat mengenali pengaruh motivasi, disiplin, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bavarian Culinary Haus. Ilustri riset ini berjumlah 53 orang dengan memakai tata cara purposive sampling. Tata cara analisis yang digunakan merupakan tata cara deskriptif serta verifikatif. Pengumpulan informasi lewat angket, observasi, wawancara serta kajian pustaka. Analisis informasi yang digunakan ialah analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi dan uji-F serta uji-t. Hasil pengujian merumuskan kalau variabel motivasi, disiplin serta kepuasan kerja secara simultan serta parsial mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bavarian Culinary Haus.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset utama bagi pembangunan ekonomi Indonesia. Pemanfaatan SDM yang lebih penting adalah meningkatkan kualitas sehingga dapat mendukung tujuan pembangunan perekonomian Indonesia menjadi semakin meningkat. Objek yang dapat meningkatkan perekonomian Indonesia bisa dari segi manapun, seperti : Perseroan Terbatas (PT), Commanditaire Vennootschap (CV), Usaha, Kesil dan Menengah (UKM), Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dan Koperasi. Menurut Hariandja (2012), sdm (sumber daya manusia) adalah Keberadaan manusia perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Motivasi adalah aktivitas karyawan dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Soroso dalam Fahmi (2016) motivasi adalah suatu aset memberikan landasan atau kumpulan perilaku suatu spesifik tertentu. Menurut Hasibuan (2010:193), bahwa kemauan bentuk kedisiplinan seseorang untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan etika-etika yang tercantum.. kepuasan kerja merupakan pandangan dihargai ketika salah satu kualitas pekerjaan tercapai.

Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, jika motivasi, kedisiplinan karyawan dan kepuasan kerja baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat serta produktifitas perusahaan pun akan meningkat.

Oleh karena itu, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan nya semaksimal mungkin, maka perusahaan harus memperhatikan motivasi, kedisiplinan karyawan pada setiap harinya dengan memeriksa absensi karyawan dan membuat aturan yang nantinya akan dilaksanakan pada karyawan tersebut. Selain kemungkinan berdampak pada sangat baik bagi karyawan di perusahaan tersebut agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai target yang ditetapkan oleh direktur. Adapun area kerja yang baik dan kondusif dapat melakukan pekerjaan dengan adanya rasa nyaman dan tenang.

KAJIAN TEORI

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendukung kemajuan suatu perusahaan dan menjadi pendorong perusahaan untuk mencapai tujuannya, selain untuk mendapatkan profit yang semaksimal mungkin. Menurut Hasibuan (2016:10), MSDM merupakan seni mengelola tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Teori Motivasi

Motivasi berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya berfokus pada umumnya dan karyawan. Menurut Flippo (2016:143) “motivasi adalah kemampuan untuk memotivasi pekerja dengan sukses sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi terwujud dalam waktu yang bersamaan”.

Teori Disiplin

Disiplin merupakan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendorong kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi. Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin hal yang terpenting dimanajemen dan prestasi karyawan dapat tercapai.

Teori Kepuasan

. Menurut As'ad merupakan perolehal terhadap pekerjaan karyawan. Menurut Ahmad et al. (2010), kepuasan kerja membantu meningkatkan keterlibatan karyawan, meningkatkan produktivitas, mengurangi ketidakhadiran, meningkatkan loyalitas karyawan, dan mempertahankan karyawan dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Pengkajian berpusat pada motivasi, disiplin dan kepuasan kerja. Subyek adalah semua karyawan. Lokasi di Jalan Raya Puncak, No, 48, Cibogo, Kabupaten Bogor. Penelitian ini memakai *mixed method*, adalah salah satu langkah penelitian menggabungkan dua bentuk pendekatan dalam penelitian yaitu metode kualitatif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:18) *mixed method* merupakan tata cara antara dua tata cara penelitian sampai mendapat data komprehensif, valid dan objektif yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi berganda gunanya untuk mengitung kekuatan asosiasi (hubungan) antara 2 variabel. Menurut Sugiyono (2016:18) metode campuran adalah metode penelitian dimana dua metode penelitian yaitu kualitatif dan kuantitatif dipadukan dalam satu kegiatan peneliti mencapai pemberitahuan lebih komprehensif, valid, terpercaya dan obyektif.

populasi untuk menyamakan atas obyek/subyek yang kualitas, dan sifat tertentu.. Jadi populasi merujuk pada sejumlah individu yang sedikitnya memiliki satu sifat atau ciri yang sama Menurut Sugiyono (2016:80). populasi di penelitian yaitu pekerja Bavarian Culinary Haus Cibogo, Bogor. Jumlah sampel yang dikembangkan merupakan ukuran sampel yang sesuai dalam penelitian, yang menurut Sugiyono(2015:131) berkisar 3- 100. Dengan demikian sampel pola yang digunakan di PT. Bavarian Culinary Haus.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Instrumen

1. Hasil uji validitas yang dilakukan kepada 53 karyawan menunjukkan pernyataan setiap indikator dikonfirmasi valid dikarenakan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka dinyatakan valid. yang dimana 0,3; baik indikator X_1, X_2, X_3 , dan Y.
2. uji realibilitas yang dilakukan 53 karyawan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan setiap indikator dinyatakan reliabel dikarenakan *Cronbach Alpha* dari setiap variabel baik X_1, X_2, X_3 , dan $Y \geq 0,6$.
3. hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi memiliki nilai 0,200. Hal ini nilai signifikansi $\geq 0,1$. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki data yang berdistribusi normal.
4. Grafik *Normal Probability Plots* dapat dijelaskan bahwa garis yang berbentuk lurus adalah garis diagonal dan titik-titik yang mengikuti garis diagonal adalah data dalam penelitian ini. Dengan demikian, pada dikenaal kalau informasi tersebar disekitar garis diagonal dan menjajaki arah garis diagonal, sehingga model regresi penuh normalitas. Di bawah ini adalah ilustrasi hasil uji normal dengan menggunakan *probability plots*
5. Dari hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari nilai *cutoff* atau *tolerance* (0,1) dan nilai VIF kurang dari 10. ini membuktikan tidak ada masalah dengan variabel independen dalam model regresi multikolinearitas.
6. hasil uji heteroskadasitas menunjukkan bahwa titik titik grafik *Scatterplot* menyebar dengan secara acak dan di bawah 0 pada titik Y jadi dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi heteroskadasitas, sehingga model tersebut menjadi layak untuk dipakai untuk memprediksi setiap variabel penelitian ini. Berikut gambar *Scatterplot*.

Gambaran karakteristik karyawan dengan memberikan kuesioner terhadap 53 karyawan sebagai berikut.

Rekapitulasi Karakteristik Karyawan

No	Keterangan	Jenis Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis kelamin	Laki-laki	39	73,58
2	Usia	20-40	30	56,60
3	Pendidikan	SMA/SMK	38	71,69
4	Lama Bekerja	>10Tahun	24	45,28

Dari Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan laki-laki berusia 20-40 tahun dan memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK juga lama bekerjanya >10 tahun.

Berikut rekapitulasi tanggapan motivasi kerja

Rekapitulasi Skor Tanggapan Variabel Motivasi

No	Indikator	Mean	Kriteria	Interprestasi
1	Penghargaan	4,08	Tinggi	Penghargaan yang dikasih kepada pekerja yaitu 3% kenaikan insentif dari gaji pokok dan kenaikan jabatan. jika karyawan memiliki keterampilan, kompetensis dan peranan
2	Hubungan sosial	3,67	Tinggi	Menjalin hubungan sosial terhadap rekan kerja seperti saling tolong menolong agar dapat meringankan beban pekerjaan, pendengar yang

				baik, jujur dan terbuka.
3	Kebutuhan hidup	3,70	Tinggi	kebutuhan hidup karyawan sudah terpenuhi terutama untuk kebutuhan pokok keluarga, namun tidak semua kebutuhan terpenuhi seperti, yaitu membeli barang mewah, karena gaji yang diberikan perusahaan hanya 35%
4	Keberhasilan dalam bekerja	3,75	Tinggi	Setiap karyawan dalam bekerja memiliki kewenangan sehingga dapat dipercayai orang lain dalam bekerja.
	Variabel motivasi	3,8	Tinggi	Motivasi memiliki kategori yang tinggi. perusahaan memberikan reward pada bawahan memiliki tanggung jawab yang tinggi, menjalin hubungan sosial terhadap karyawan, kebutuhan karyawan terpenuhi untuk kebutuhan pokok keluarga dan setiap karyawan memiliki kewenangan dalam bekerja sehingga dapat dipercayai orang lain.

Rekapitulasi Tanggapan Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Mean	Kriteria	Interpretasi
1	Tujuan dan Kemampuan	3,42	Tinggi	Karyawan bekerja sesuai dengan beban kerja yang dibebankan kepadanya, karyawan dapat menciptakan sesuatu yang baru untuk keberhasilan pekerjaan. Contohnya termasuk staf pendukung, tetapi beberapa staf tidak kompeten, sehingga produksi tidak tercapai.
2	Teladan pemimpin	3,42	Tinggi	Pimpinan Bavarian menjalin hubungan baik dengan bawahan, dan tanggung jawab, memotivasi dan menyemangati kerja. perihal dilakukan untuk mencapai tujuan yaitu untuk mendapatkan omzet 35%.
3	Keadilan	3,51	Tinggi	Pimpinan Bavarian berlaku adil kepada semua karyawan, menghormati bawahan, tidak memandang perbedaan dan memberikan upah secara adil.
4	Pengawasan melekat (Waskat)	3,45	Tinggi	Pimpinan Bavarian mengawasi pekerjaan untuk mencegah timbulnya penyimpangan dan penyelewengan yang terjadi pada pelaksanaan program yang ditentukan oleh perusahaan. Pimpinan perusahaan menerapkan kedisiplinan seperti disiplin waktu, taat peraturan, tanggung jawab, dan meningkatkan kinerja karyawan.
5	Sanksi hukuman	3,27	Cukup Tinggi	Perusahaan cukup tinggi bahwa sudah menerapkan sanksi hukuman sama rata seperti karyawan membuat kesalahan dikasih surat sanksi sampai 3 kali jika melakukan kesalahan berturut-turut.
6	Ketegasan	3,32	Cukup Tinggi	Pemimpin Bavarian sudah tegas kepada karyawan sehingga karyawan mampu bertanggung jawab atas tugas dan peraturan yang diberikan, namun sebagian karyawan



				tidak melaksanakan bahkan melanggar peraturan atau tugas yang diberikan.
7	Hubungan kemanusiaan	3,36	Cukup Tinggi	Pemimpin dan karyawan saling menghormati hal ini dilakukan supaya karyawan menjadi nyaman, seperti ketika karyawan mengalami kesulitan kerja pemimpin membantu karyawan
	Variabel disiplin kerja	3,39	Cukup Tinggi	Disiplin memiliki kategori yang cukup tinggi meliputi tujuan dan kemampuan karyawan untuk keberhasilan bekerja, teladan pimpinan Bavarian menjalin hubungan baik dengan bawahan, memberikan keadilan tanpa memandang perbedaan kepada karyawan.

Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Mean	Kriteria	Interprestasi
1	Jaminan finansial	3,47	Tinggi	Jaminan finansial kepada karyawan yang diberikan perusahaan berupa gaji , tunjangan dan segala jenis pembayaran, memberikan insentif sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja. Namun, sebagian karyawan tidak termotivasi karena tidak mendapatkan prestasi kerja.
2	Kebutuhan fisik	3,42	Tinggi	Perusahaan memberikan kebutuhan fisik kepada karyawan seperti lingkungan kerja fisik contohnya warna tembok, sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan.
3	Kepuasan sosial	3,64	Tinggi	Persusahaan selau memberikan reward seperti promosi jabatan, bonus, insentif.
4	Kepuasan psikologi	3,49	Tinggi	Karyawan merasa sudah puas dengan kentraman dalam bekerja seperti lingkungan nyaman yaitu tempat kerja yang luas dan posisi kegiatan produksi tersusun rapi serta adanya rekan kerja yang saling membantu dan harmonis,serta aura bekerja sama.
	Variabel Kepuasan Kerja	3,50	Tinggi	Kepuasan Kerja memiliki kategori yang tinggi, Meliputi berdasarkan jaminan finansial yang diberikan perusahaan seperti insentif namun sebagian belum termotivasi..

Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Mean	Kriteria	Interprestasi
1	Kuantitas kerja	3,48	Tingi	Karyawan bekerja dengan hasil yang sesuai dengan beban kerjanya
2	Kualitas pekerjaan	3,62	Tinggi	Karyawan selalu menghasilkan produk yang sesuai dengan standart perusahaan karena atasan selalu mengecek barang yang dari bahan mentah kualitas perusahaan.
3	Efisiensi dalam	3,54	Tinggi	Karyawan untuk mengelolah dan



	melaksanakan tugas			kebijaksanaan dan selalu didukung oleh beberapa dan tujuan tertentu. Bahwa keterampilan karyawan menunjukkan dalam nilai prestasi kerja dan menunjang karir masa depan.
4	Kemandirian karyawan	3,69	Tinggi	Karyawan mampu bekerja sendiri, mengambil inisiatif mengatasi sendiri dan menjaga komitmen dengan perusahaan.
5	Inisiatif	3,51	Tinggi	Karyawan mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa diawasi oleh pemimpin.
6	Ketelitian	3,43	Tinggi	Karyawan teliti dan fokus mengerjakan tugas dan teliti untuk hasil tugas supaya mendekati kata sempurna.
7	Kepemimpinan	3,77	Tinggi	Pimpinan diperusahaan sudah memberikan imbalan kepada karyawan yang sungguh-sungguh dalam bekerja seperti HRD memberikan rewards dan umpan balik. Bahkan pimpinan melakukan perbaikan jika pimpinan lalai dalam bekerja/mengawasi karyawan.
8	Kreativitas	3,6	Cukup Baik	Kreativitas memiliki kategori cukup baik bahwa karyawan sudah mau mengembangkan ide-ide kreatif , tetapi masih ada karyawan tidak mengembangkan ide-ide kreatif sehingga kemajuan perusahaan belum semaksimal mungkin.
9	Kejujuran	3,58	Tinggi	Bahkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan manajemen, karyawan bersikap jujur terhadap diri sendiri sehingga manajemen percaya terhadap tugas karyawan.
	Variabel Kinerja Karyawan	3,58	Tinggi	Kinerja karyawan memiliki kategori yang tinggi meliputi berdasarkan kuantitas dan kualitas kerja efisiensi dalam melaksanakan tugas di dukung dari keterampilan, alat serta tekink yang digunakan untuk menagtur waktu ketika menyelesaikan tugas.

Rekapitulasi Tanggapan Karyawan

No	Variabel	Nilai Rata-rata Skor	Keterangan
1	Motivasi (X ₁)	3,8	Cukup tinggi
2	Disiplin Kerja (X ₂)	3,39	Cukup Tinggi
3	Kepuasan Kerja (X ₃)	3,50	Tinggi
4	Kinerja Karyawan (Y)	3,58	Tinggi

Berdasarkan Tabel tersebut, bahwa memiliki skor 3,8 yang termasuk dalam kategori cukup tinggi. Adanya penghargaan seperti diberikan 3% kenaikan insentif dari gaji pokok dan jabatan, hubungan sosial terhadap karyawan atasan, dan sesama karyawan, diberikan kebutuhan hidup seperti kebutuhan keluarga, dan keberhasilan dalam bekerja. nilai rata-rata skor tertinggi 3,58 yaitu kinerja



karyawan. hasil perhitungan hubungan fungsional pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja pada perusahaan menggunakan regresi linear sebagai berikut.

Tabel 10 Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	10.976	3.138			3.498	,001
MOTIVASI.X ₁	,258	,140	,256		1,847	,000
DISIPLIN.X ₂	,363	,099	,368		3.683	,000
KEPUASAN KERJA.X ₃	,290	,066	,438		4.381	,000

Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari Tabel tersebut maka diperoleh suatu persamaan regresi dengan model taksiran:

$$Y = 10.976 + 0,258X_1 + 0,363X_2 + 0,290X_3 + \varepsilon$$

1. Nilai Konstanta tersebut adalah sebesar 10,976 yang berarti jika motivasi (X₁), disiplin (X₂), dan kepuasan kerja (X₃) = 0 maka efisiensi karyawan (Y) PT. Bavarian Culinary Haus bernilai positif.
2. Koefisien regresi Motivasi (X₁) = 0,258 berpengaruh positif yaitu variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. artinya peningkatan motivasi diduga akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) dan asumsi variabel disiplin (X₂), (X₃) tetap. Hasil penelitian sesuai yang dilakukan oleh Pardede, dkk (2021), Gemina, dkk (2021), Yuningsih, dkk (2020), Sudarijati, dkk (2019) dan Kurniawan, dkk (2020) yang mengatakan bahwa motivasi meningkat setelah kinerja karyawan meningkat.
3. Koefisien disiplin (X₂) = 0,363 berpengaruh positif, yang berarti variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan setiap terjadinya peningkatan kinerja karyawan (Y) sama perkiraan variabel (X₁) sama (X₃) konstan. Hal ini di dukung sama Pardede, dkk (2021), Kurniawan, dkk (2020) dan Gemina, dkk (2021) yang menyatakan bahwa peningkatan disiplin maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.
4. Koefisien kepuasan kerja (X₃) = 0,290 berpengaruh positif, berarti variabel X₃ bersearah dengan kinerja. setiap peningkatan kinerja karyawan (Y) dan asumsi variabel motivasi (X₁), variabel disiplin (X₂) adalah tetap. Ini benar terhadap penelitian Kurniawan et al, (2020), Fitrianto (2020) dan Satria (2017) yang mengatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.
- 5.

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.560	3.718

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja. X₃, Disiplin. X₂, Motivasi. X₁

Dapat dilihat dari Tabel bahwa adapun hubungan antara X₁, X₂, dan X₃ menunjukkan 0,754 yang berarti ada hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja akan naik pula kinerja PT. Bavarian Culinary Haus. Hasil penelitian ini didukung oleh Fitrianto (2021) yang menemukan bahwa Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja meningkat, demikian pula kinerja karyawan. Kemudian oleh Kurniawan, dkk (2020) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin memiliki kinerja karyawan yang meningkat.

Tabel Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------



1	Regression	1766,617	3	883,234	62.895	,000 ^b
	Residual	1420,515	99	13.823		
	Total	3107,132	97			

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.Y

B. Predictors: (X₃) , (X₂) , (X₁)

Berdasarkan nilai F pada Tabel 4.38 F_{hitung} sebesar 1,955 dan nilai F_{tabel} untuk α = 0,05 dengan derajat kebebasan (k ; n – k) = (3;53-2) = (3;51) sebesar 2,79 dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (62.896<2,79). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya dengan tingkat kepercayaan 90% variabel independen yaitu motivasi (X₁), disiplin (X₂) dan kepuasan karyawan (Y). Perihal ini menunjang yang dilakukan Secartini (2016) dan Candra Purba &Victor Lekong (2019) yang menyatakan bahwa variabel motivasi (X₁), disiplin (X₂), dan kepuasan kerja (X₃) secara simultan mempengaruhi positif serta signifikan terhadap (Y)

Berdasarkan tabel.29 dapat dilihat Motivasi (X₁) dengan t_{hitung} sebesar 1,847 dan nilai t_{tabel} untuk α = 0,05 dengan derajat kebebasan (n-k-1) 53-3-1 = 49 yaitu sebesar 1,676 berarti t_{hitung}>t_{tabel} (1,847 > 1,676) H_a diterima dan H₀ ditolak, adalah memakai berkeseluruhan (parsial). (X₁) berdampak positif serta signifikan terhadap (Y) PT. Bavarian Culinary Haus. Hal ini Fitrianto (2021) membuktikan bahwa motivasi secara dominan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.29 dapat dilihat Disiplin (X₂) dengan t_{hitung} sebesar 1,847 dan nilai t_{tabel} untuk α = 0,05 dengan derajat kebebasan (n-k-1) 53-3-1 = 49 yaitu sebesar 1,676 berarti t_{hitung}> t_{tabel} (3,683> 1,676) Dengan demikian maka H_a diterima dan H₀ ditolak, bahwa Disiplin (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) PT. Bavarian Culinary Haus. Hal ini sesuai dengan penelitian Pardede (2020) disiplin secara parsial berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Setelah itu riset yang dicoba oleh Gemina, dkk (2021) yang menyatakan bahwa disiplin secara parsial berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.29 dapat dilihat kepuasan kerja (X₃) dengan t_{hitung} sebesar 1,847 dan nilai t_{tabel} untuk α = 0,05 dengan derajat kebebasan (n-k-1) 53-3-1 = 49 yaitu sebesar 1,676 berarti t_{hitung}>t_{tabel} (4,381>1,676) Dapat disimpulkan H_a diterima dan H₀ ditolak, artinya secara parsial kepuasan kerja (X₃) berdampak positif serta signifikan terhadap (Y) PT. Bavarian Culinary Haus. Perihal riset yang dilakukan oleh Fitrianto (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun gambar hasil uji satu pihak untuk variabel kepuasan kerja (X₃) dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Rekapitulasi Pengujian Secara Parsial

No	Variabel	Ttabel	Thitung	Sig.	Kesimpulan
1	Motivasi (X ₁)	1,676	1,847	,000	Berpengaruh positif dan signifikan
2	Disiplin (X ₂)	1,676	3.683	,000	Berpengaruh positif dan signifikan
3	Kepuasan Kerja (X ₃)	1,676	4.381	,000	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data Primer diolah 2021

Dari hasil bahwa variabel motivasi (X₁), disiplin (X₂) dan kepuasan kerja (X₃), berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini disebabkan karena motivasi (X₁), disiplin (X₂) dan kepuasan kerja (X₃), memiliki nilai t_{hitung} yang lebih tinggi dari t_{tabel} Semakin kecil nilai probabilitas yang didapat, maka berpengaruh signifikan terhadap Y).

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Bersumber pada riset yang dicoba beserta hasilnya yang dijelaskan diatas mengenai pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja pada PT. Bavarian Culinary Haus, hingga bisa disimpulkan selaku berikut.

1. Kajian Motivasi karyawan di PT. Bavarian Culinary Haus berada pada kategori sangat tinggi, tanggap terhadap kedisiplinan dan kepuasan kerja di PT. Bavarian Culinary Haus berada di kategori tinggi.
2. Sebaliknya Motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bavarian Culinary Haus

Berdasarkan hasil dan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan rekomendasi kepada beberapa

pihak antara lain:

1. Untuk motivasi dalam kategori rendah dikarenakan hubungan sosial antara karyawan terhadap pimpinan masih belum diterapkan, sehingga tidak termotivasi, sebaiknya interaksi pimpinan terhadap karyawan berjalan dengan baik demi kelancaran tugas dan kerja, serta bebas tukar pikiran tanpa memandang jabatan untuk mempelancar tugas karyawan.
2. Untuk disiplin masih rendah karena masih ada karyawan yang kurang patuh terhadap sanksi hukuman dari perusahaan. Seharusnya pimpinan mengawasi karyawan agar selalu mematuhi pedoman perusahaan agar lebih mudah dipatuhi oleh seluruh karyawan di perusahaan, mengedukasikan tugas setiap karyawan.
3. Untuk kepuasan kerja walaupun termasuk dalam kategori rendah, masih ada karyawan yang kurang dengan kepuasan bekerja karena pemimpin kurang memperhatikan hasil kinerja dan kurangnya motivasi sehingga karyawan tidak semangat bekerja. Oleh karena itu pemimpin dengan cara memotivasi, fasilitas yang baik, kompensasi yang tinggi supaya karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Bagus, B, P, & Sudarijati. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Maduroo Internasional DKI. Jakarta. *Jurnal Visionida, Volume 2, Nomor 1* 43-53. <https://ojs.unida.ac.id/index.php/jvs/article/view/568>
- Chandra., & Victor, L. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Serta Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Universal Percetakan Negeri Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Serta Akuntansi, Volume 7, Nomor 1*, 55-69.
- Fitrianto (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Serta Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT. Bumi Rama Nusantara. *Jurnal Mirai Management, Volume 6, Nomor, 2021*, 40-45. <https://journal.stieamkop.ac.id>
- Flippo, E. B. (2016). *Sumber Daya Manusia Serta Pengembangan*. Bandung: Pustaka Setia
- Gemina, D., Samsuri., & Mutiara, S. (2021). Kinerja Karyawan PT. Jakarana Tama Ciawi-Bogor Dengan Pendekatan Motivasi Kerja, Disiplin dan Kemampuan Kerja. *Jurnal Visionida, Volume, 7 Nomor 1 Juni 2021*, 22-30. <https://ojs.unida.ac.id/jvs/article/view/4358>
- Hasibuan, M, S.P, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____, (2010). *Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Hasibuan, M, S.P., & Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Group.
- Saftria, A. (2017). Kepemimpinan, Kepuasan Serta Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Champ Resto Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 1, Nomor 2*, 89-99. <https://abnuszjournal.com>
- Secartini. (2016). Pengaruh Disiplin, Motivasi Serta Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis YAGADITHA, Volume 3, Nomor 2*, 10-17.
- Sugiyono. (2017). *Kuantitatif, Kualitatif, dan Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Yuningsih, E., Harini, S, & Gusnul, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT.Bogor. *Jurnal Visionida Volume 6 Nomor 1 Juni 2020*, *halaman 47-58*. <https://ojs.unida.ac.id/jvs/article/view/2746>