

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dwi Pillar Perdana

Noviyanto^{1*}, Mauli Siagian²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam, Indonesia

Email: 220910019@upbatam.ac.id¹, mauli@puterabatam.ac.id²

*Penulis Korespondensi: 220910019@upbatam.ac.id

Abstract. Employee performance is an important factor in achieving organizational goals, making it essential for companies to understand the factors that influence employee performance. This study aims to examine the effects of work motivation, work discipline, and job satisfaction on employee performance at PT Dwi Pillar Perdana. A quantitative research approach with a survey method was employed by distributing questionnaires to 100 employees of the company. The collected data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software. The findings indicate that work motivation, work discipline, and job satisfaction each have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, these three independent variables simultaneously have a significant influence on employee performance. The coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.944 indicates that 94.4% of the variation in employee performance can be explained by work motivation, work discipline, and job satisfaction, while the remaining 5.6% is influenced by other factors outside the research model. These findings imply that organizations should continuously improve employee motivation, strengthen work discipline, and enhance job satisfaction to achieve better employee performance and support organizational effectiveness.

Keywords: Employee Performance; Job Satisfaction; Work Discipline; Work Motivation; Workplace Performance.

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Pillar Perdana. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 orang karyawan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ketiga variabel tersebut juga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dwi Pillar Perdana. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,944 menunjukkan bahwa 94,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan 5,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja, memperkuat disiplin kerja, dan menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Performa Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan karena berkaitan dengan produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Beberapa faktor yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja

secara optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja sehingga mendukung kelancaran operasional perusahaan. Sementara itu, kepuasan kerja berperan dalam membentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

PT Dwi Pillar Perdana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontraktor dan interior di Kota Batam. Seiring meningkatnya persaingan di industri konstruksi dan interior, perusahaan dituntut memiliki karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan produktif. Namun, berdasarkan hasil pengamatan awal, masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti rendahnya inisiatif kerja, keterlambatan kehadiran, kurang optimalnya kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta adanya keluhan mengenai beban kerja dan sistem penghargaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja belum optimal sehingga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Pillar Perdana. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut (Manurung & Siagian, 2024), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Selanjutnya, (Hartini et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja. Menurut (Utami et al., 2023), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja serta kemampuan individu dalam menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja

yang dicapai oleh individu baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi. Menurut (Karlina & Siagian, 2024), motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri individu yang mendorongnya untuk bekerja dan memanfaatkan seluruh potensi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya, (Arsindi et al., 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan berusaha mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Sidharta et al., 2024), motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong karyawan untuk bertindak dan berperilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi semangat, perilaku, dan usaha karyawan dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan, kebijakan, serta prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Deviani et al., 2023), disiplin kerja merupakan bentuk sikap mental yang tercermin melalui perilaku seseorang dalam menaati seluruh peraturan, kebijakan, serta prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sikap tersebut menunjukkan tanggung jawab dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas secara konsisten sesuai dengan standar kerja yang berlaku. Selanjutnya, menurut (Juniarti Juniarti, 2024), disiplin kerja mencerminkan kepatuhan dan komitmen karyawan terhadap aturan organisasi yang terlihat dari kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan organisasi sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut (Inkiriwang & Wijayadne, 2023), kepuasan kerja mencerminkan respons emosional karyawan terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, upah, pengawasan, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Selanjutnya, (Prasad et al., 2025) menyatakan

bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh hubungan interpersonal, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Pillar Perdana. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja dioperasionalkan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan bekerja secara optimal, disiplin kerja sebagai tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan, kepuasan kerja sebagai sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemampuan bekerja sama. Seluruh variabel diukur menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert lima poin.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT Dwi Pillar Perdana yang berjumlah 112 orang. Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga mampu memberikan hasil yang lebih representatif terhadap kondisi perusahaan (Taherdoost, 2020). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, profil organisasi, serta berbagai literatur ilmiah yang relevan dengan penelitian.

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan bahwa seluruh butir pernyataan valid dan reliabel. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) yang diawali dengan analisis deskriptif, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas berdasarkan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser dan pengamatan scatterplot (Slamet & Wahyuningsih, 2022).

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan. Kelayakan model dianalisis melalui koefisien determinasi (Adjusted R^2), sedangkan pengaruh parsial dan simultan masing-masing diuji menggunakan uji t dan uji F pada tingkat signifikansi 5%. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, dengan Y sebagai kinerja karyawan, X_1 sebagai motivasi kerja, X_2 sebagai disiplin kerja, X_3 sebagai kepuasan kerja, a sebagai konstanta, b_1 – b_3 sebagai koefisien regresi, dan e sebagai galat penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pengumpulan Data

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Dwi Pillar Perdana, perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontraktor dan interior. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan tetap sebagai responden penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS setelah melalui tahapan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51%, berada pada rentang usia 20–30 tahun sebanyak 50%, memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 65%, serta didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1–3 tahun sebanyak 41%. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh tenaga kerja usia produktif dengan pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan penilaian terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT Dwi Pillar Perdana.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan setiap butir pernyataan dalam kuesioner. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,581–0,642, yang seluruhnya lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,1375. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian pada tahap analisis selanjutnya. Hasil uji secara ringkas dapat dilihat melalui tabel berikut:

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,638		
X1.2	0,633		
X1.3	0,632		
X1.4	0,642		
X1.5	0,633		
X1.6	0,626		
X2.1	0,636		
X2.2	0,630		
X2.3	0,636		
X2.4	0,633		
X2.5	0,626		
X2.6	0,642		
X3.1	0,605	0,1375	Valid
X3.2	0,619		
X3.3	0,616		
X3.4	0,604		
X3.5	0,617		
X3.6	0,616		
Y.1	0,608		
Y.2	0,581		
Y.3	0,597		
Y.4	0,581		
Y.5	0,592		
Y.6	0,606		

Gambar 1. Hasil Uji Secara Ringkas.

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2026.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,960, kepuasan kerja (X3) sebesar 0,943, serta kinerja karyawan (Y) sebesar 0,927. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari nilai standar 0,60, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis. Adapun hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha Pengukuran	Nilai Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,96	0,6	
Disiplin Kerja (X2)	0,96	0,6	
Kepuasan Kerja (X3)	0,943	0,6	
Kinerja Karyawan (Y)	0,927	0,6	Reliabel

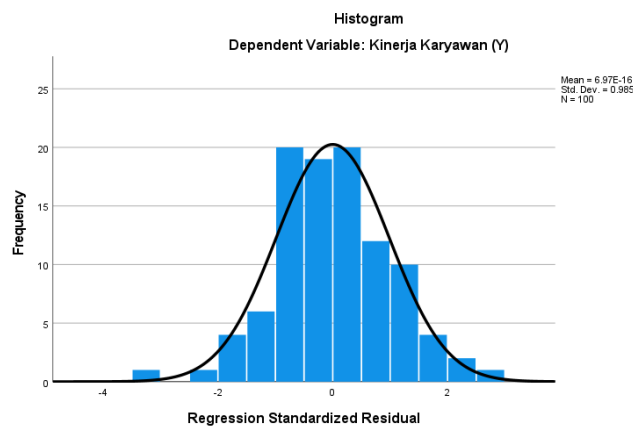
Gambar 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian.

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2026.

Uji Asumsi Klasik

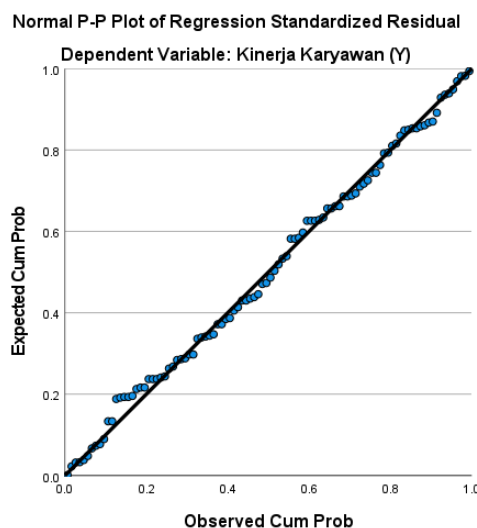
Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi berdistribusi normal. Berdasarkan histogram dibawah ini, terlihat bahwa pola distribusi residual membentuk kurva menyerupai lonceng (bell-shaped curve) dan penyebaran data mengikuti garis kurva normal. Selain itu, nilai rata-rata residual mendekati nol (Mean = 6,97E-16) dengan standar deviasi sebesar 0,985. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.



Gambar 3. Uji Normalitas.
Sumber: Olah Data SPSS (2026).

Selain menggunakan histogram, penelitian ini juga melakukan uji normalitas melalui Normal Probability Plot (Normal P-P Plot). Berdasarkan Gambar 4, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.



Gambar 4. Normal Probability Plot.
Sumber: Olah Data SPSS (2026).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Berdasarkan table berikut, variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,180 dan VIF sebesar 5,540, disiplin kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,168 dan VIF sebesar 5,938, sedangkan kepuasan kerja (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,167 dan VIF sebesar 5,991. Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, seluruh variabel independen layak digunakan dalam analisis regresi linier berganda.

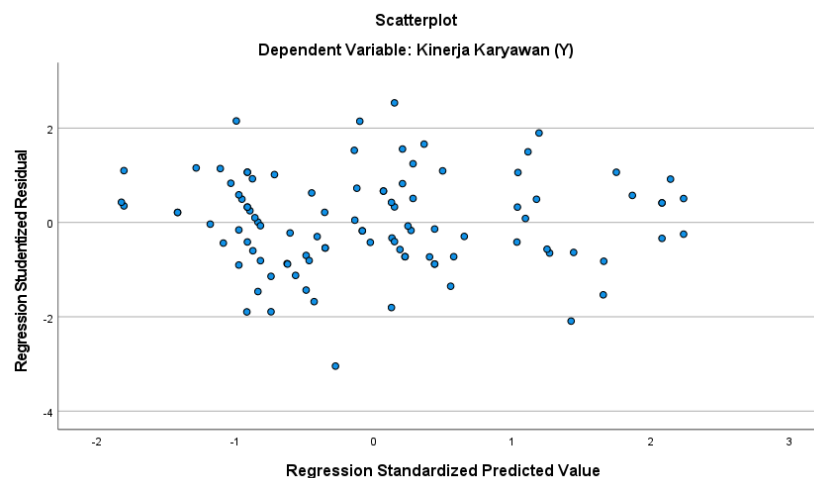
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi Kerja (X1)	0,180	5,540
Disiplin Kerja (X2)	0,168	5,938
Kepuasan Kerja (X3)	0,167	5,991

Gambar 5. Uji Multikolinearitas.

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2026.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual model regresi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, mengerucut, atau melebar. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi. Adapun hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Olah Data SPSS (2026).

Uji Pengaruh

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,212 + 0,163X_1 + 0,215X_2 + 0,603X_3$. Nilai konstanta sebesar 0,212 menunjukkan tingkat dasar kinerja karyawan apabila seluruh variabel independen dianggap konstan. Sementara itu, koefisien regresi pada ketiga variabel bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hasil pengujian regresi linier berganda disajikan pada tabel sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.212	0.426		0.497	0.620
1 Motivasi Kerja (X ₁)	0.163	0.052	0.176	3.149	0.002
Disiplin Kerja (X ₂)	0.215	0.055	0.226	3.914	0.000
Kepuasan Kerja (X ₃)	0.603	0.058	0.603	10.378	0.000

Gambar 7. Hasil Pengujian Regresi Linier.

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dapat dilihat dari tabel diatas, motivasi kerja (X₁) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,149 dengan nilai signifikansi 0,002 (< 0,05), sehingga H₁ diterima. Disiplin kerja (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar 3,914 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H₂ diterima. Sementara itu, kepuasan kerja (X₃) memperoleh nilai t hitung sebesar 10,378 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H₃ diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan.

Selanjutnya, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 559,221 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil uji simultan disajikan pada berikut ini:

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.150.709	3	1.050.236	559.221	0.000 ^b
Residual	180.291	96	1.878		
Total	3.331.000	99			

Gambar 8. Hasil Uji Simultan.
Sumber: Data Penelitian Diolah, 2026.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,944, yang berarti bahwa sebesar 94,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 5,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.973 ^a	0.946	0.944	137.041

Gambar 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi.
Sumber: Data Penelitian Diolah, 2026.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dwi Pillar Perdana. Di antara ketiga variabel tersebut, kepuasan kerja menjadi faktor yang paling dominan dengan nilai t hitung sebesar 10,378, diikuti oleh disiplin kerja ($t = 3,914$) dan motivasi kerja ($t = 3,149$). Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi yang tinggi, serta menerapkan disiplin kerja yang baik cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Meswantri & Yuliarman, 2022), (Ratnawati et al., 2022), (Karlina & Siagian, 2024), (Jessyca Jessyca & Mauli Siagian, 2025), serta (Darwin et al., 2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 94,4%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu menjaga keseimbangan ketiga aspek tersebut melalui pemberian motivasi, penerapan disiplin kerja yang

konsisten, serta peningkatan kepuasan kerja agar produktivitas dan kinerja karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dwi Pillar Perdana. Secara parsial, ketiga variabel tersebut terbukti meningkatkan kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Selain itu, secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 94,4%, sedangkan 5,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, PT Dwi Pillar Perdana disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja, memperkuat penerapan disiplin kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian apresiasi, pengembangan kompetensi, komunikasi yang efektif, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kompensasi, serta melakukan penelitian pada objek atau sektor industri yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT Dwi Pillar Perdana yang telah memberikan izin dan dukungan selama proses pengumpulan data penelitian. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam atas arahan dan masukan yang diberikan selama penyusunan penelitian ini. Artikel ini merupakan hasil pengembangan dari penelitian skripsi yang disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Putera Batam.

DAFTAR REFERENSI

- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1). <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Darwin, D., Satrya, A., & Parasuraman, B. (2025). The Influence of Work-Life Balance, Job Stress, Job Satisfaction, and Burnout on Job Performance. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 21(1). <https://doi.org/10.33830/jom.v21i1.9429.2025>
- Deviani, E., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Implementation of Work Discipline on the Performance of KJ Pharmacy Employees. *Journal Integration of Social Studies and Business Development*, 1(1). <https://doi.org/10.58229/jissbd.v1i1.28>
- Hartini, Fadlillah, A. M., Ismainar, H., Setyorini, R., Ahmad Bairizki, A. M., Manuhutu, M., Ramadhani, I., Yuningsih, E., Kristanto, T., Suparto, Hidayatunnisa', N., Husniadi, & Aziz, F. (2021). Kinerja Karyawan Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Number August).
- Inkiriwang, M., & Wijayadne, D. R. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Ud Sinar Abadi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *PERFORMA*, 8(4). <https://doi.org/10.37715/jp.v8i4.3952>
- Jessyca Jessyca, & Mauli Siagian. (2025). The Influence of Work Discipline, Incentives, and Work Motivation on Employee Performance at PT Citra Mandiri Distribusindo. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 2(3). <https://doi.org/10.61132/ijems.v2i3.882>
- Juniarti Juniarti. (2024). Study of Work Motivation, Work Discipline, and Communication on Employee Organizational Commitment. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(2). <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i2.65>
- Karlina, K., & Siagian, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Nexus Engineering Indonesia. *ECO-Buss*, 7(2). <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1497>
- Manurung, E., & Siagian, M. (2024). Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alcotraindo Batam. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1).
- Meswantri, & Yuliarman. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.346>
- Prasad, B. V., V, A., & N, S. (2025). Exploring the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Innovative Research in Science Engineering and Technology*, 14(07). <https://doi.org/10.15680/ijirset.2025.1407069>
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 8(2). <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7321>
- Sidharta, F., Basaria, D., & Fahlevi, R. (2024). PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 5(1). <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v5i1.141>

- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). VALIDITAS DAN RELIABILITAS TERHADAP INSTRUMEN KEPUASAN KER. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2). <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Utami, V. M., Manafe, L. A., & Wulansari, D. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan; Ditinjau dari Motivasi Kerja. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Ekonomi*, 9(2). <https://doi.org/10.33197/jabe.vol9.iss2.2023.1123>