

JURNAL ILMIAH

EKONOMI

& Kewirausahaan

PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE, SOLVABILITAS DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP PROFITABILITAS

Wisnu Haryo Pramudya, Ronowati Tjandra & Slamet Herutono

FAKTOR - FAKTOR YANG MEMENGARUHI AGRESIVITAS PAJAK PADA PERUSAHAAN SEKTOR PROPERTI DAN REAL ESTAT YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

Alfiah Manda Firdaus, Feny Fidyah, Afrila Eki Pradita & Astried Permanasari

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN IMPULSE BUYING PADA MAHASISWA

Diva Owen, Titi Nugraheni, Misdiyono & Eliya Isfaatun

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN MELALUI KEPUASAN PELANGGAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Tri Nur Apriyani & Dhiana Ekowati

PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN D'OMAH HOTEL YOGYAKARTA

Fina Rosiana, Rini Susilawati & Wendri Sukmarani

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Maria Lince Habu, Winanto Nawarcono & Sri darini

Ekonomi & Kewirausahaan	Vol.19 No. 01	Hlm. 1-64	MARET 2023	P-ISSN-1411-3880 E-ISSN-2963-6396
-------------------------	---------------	-----------	------------	--------------------------------------

DAFTAR ISI**PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE, SOLVABILITAS DAN UKURAN
PERUSAHAAN TERHADAP PROFITABILITAS**

Wisnu Haryo Pramudya, Ronowati Tjandra & Slamet Herutono
01-10

**FAKTOR - FAKTOR YANG MEMENGARUHI AGRESIVITAS PAJAK PADA
PERUSAHAAN SEKTOR PROPERTI DAN REAL ESTAT YANG TERDAFTAR DI
BURSA EFEK INDONESIA**

Alfiah Manda Firdaus, Feny Fidyah, Afrila Eki Pradita & Astried Permanasari
11-20

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN IMPULSE BUYING
PADA MAHASISWA**

Diva Owen, Titi Nugraheni, Misdiyono & Eliya Isfaatun
21-26

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KUALITAS PRODUK DAN HARGA
TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN MELALUI KEPUASAN PELANGGAN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Tri Nur Apriyani & Dhiana Ekowati
27-40

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN D'OMAH HOTEL
YOGYAKARTA**

Fina Rosiana, Rini Susilawati & Wendri Sukmarani
41-52

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Maria Lince Habu, Winanto Nawarcono & Sri darini
53-64

JURNAL ILMIAH



EKONOMI

& Kewirausahaan

SUSUNAN REDAKSI

Editor in Chief

Dr. Dhiana Ekowati, SE.,MM

Managing Editor

Dr. Winanto Nawarcono, SE.,MM

Editor Board

Wendri Sukmarani SE., Ak., Akt., CA

Rini Susilawati, SS., MM

Arief Budi Pratomo, S.Kom.,MMSI

Dra. Sri Darini., M.Si

Peninjau/Reviewer

Dr. Ir. Luluk Kholisoh, MM

Dr. Misdiyono, SE., MM., M.Ikom

Dr. Sri Supadmini, SE., MMSI

Dr. Eliya Isfaatun, SE., MM

Dr. Drs. Supardi, MM

Dr. Utara, SE., MM

Dr. Maria Magdalena, PD.,SE.,MM

Dr. Jumadi, MM

Dr. Sapta Aji Sri Margiutomo, S.Kom., MM

Sekretaris Redaksi & Distributor

Sofi Damayanti, SS

Alamat Redaksi :

STIE Nusa Megarkencana

Jl. AM. Sangaji No.49-51 Yogyakarta

Telp./Fax : 0274-518987, 0274-524864

KATA PENGANTAR

Pertama-tama kami mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas penerbitan Jurnal Ilmiah “EKONOMI & KEWIRAUSAHAAN” volume 19 bulan Maret 2023. Pada penerbitan kali ini, kami tetap dengan bentuk tampilan perwajahan edisi sebelumnya, tetapi untuk penomoran kami kembali menggunakan No 01.

Dapat disampaikan pula bahwa banyak naskah yang kami terima saat ini memberikan indikasi bahwa Jurnal Ilmiah “EKONOMI & KEWIRAUSAHAAN” ini semakin diperhitungkan kehadirannya, sebagai wadah untuk menyalurkan buah pikiran yang bersifat ilmiah.

Untuk memenuhi harapan para pembaca, maka kami melakukan seleksi terhadap tulisan yang diterima. Oleh karena itu, tidak berlebihan jika dikatakan tulisan yang dipersembahkan pada edisi ini merupakan tulisan yang dianggap layak dapat memenuhi para pembaca.

Pada kesempatan ini perlu pula kami memberikan catatan kecil untuk para penulis yang berminat untuk menulis pada Jurnal Ilmiah ini, yaitu bahwa tulisan diprioritaskan adalah tulisan yang memenuhi persyaratan sesuai dengan pedoman penulisan yang berlaku secara umum.

Harapan kami semoga edisi kali ini dapat memuaskan kebutuhan pembaca. Tegur sapa yang konstruktif dari pembaca budiman selalu kami harapkan demi kesempurnaan Jurnal Ilmiah ini.

Selamat membaca dan sampai jumpa pada edisi berikutnya.

Yogyakarta,
Maret 2023

Tim Editor

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

¹⁾Maria Lince Habu, ²⁾Winanto Nawarcono, ³⁾Sri Darini

^{1) 2) 3)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusa Megarkencana

¹⁾taekince098@gmail.com, ²⁾wnawarcono@gmail.com, ³⁾sridarinie@gmail.com

Abstract

The background of this research was carried out due to the phenomenon that employee performance is very important for a business organization. This study aims to determine and analyze the influence of Job Satisfaction factors (X1), Work Motivation factors (X2) and Work Discipline factors (X3) on Employee Performance (Y) Alfamart Sleman Yogyakarta. The method of data collection used is the distribution of questionnaires with data analysis methods. The method used is descriptive and quantitative analysis methods, namely the method of measurement which can be expressed in the form of numbers.

Based on the results of the t-test data analysis, it can be seen that the Job Satisfaction factor (X1) has an effect on Employee Performance (Y) indicated by tcount 3,379 greater than the ttable value 2,048 ($3,379 > 2,048$), Work Motivation factor (X2) has an effect on Performance Employees (Y) are indicated by tcount 2.969 greater than ttable 2.048 ($2.969 > 2.048$), Work Discipline factor (X3) influences Employee Performance (Y) indicated by tcount 3.071 greater than ttable 2.048 ($3.071 > 2.048$).

In the results of the Fcount test it can also be seen that the factors of Job Satisfaction, Work Motivation factors, Work Discipline factors on Employee Performance Alfamart Jalan Adisucipto No. 103 Sleman Yogyakarta, together the effect is shown by the Fcount value of 10,947 greater than Ftable 3,340 ($10,947 > 3,340$).

In the Determination Coefficient Test (R Square) obtained R² of 0.626 (62.6%) where Job Satisfaction (X1), Work Motivation (X2) and Work Discipline (X3) affect Employee Performance. Alfamart Jalan Adisucipto No. 103 Sleman Yogyakarta and for 0.374 (37.4%) influenced by other variables not examined.

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

A. PENDAHULUAN

Perekonomian sangatlah berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Begitu pula di Indonesia, Persaingan yang semakin ketat khususnya untuk bisnis ritel, dimana banyak produsen yang terlibat dalam pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen, menyebabkan setiap perusahaan ritel harus menempatkan orientasi kepuasan pelanggan tujuan utama sebuah ritel adalah mencari keuntungan dan laba sebesar-besarnya. Besar kecilnya laba dapat mencerminkan keberhasilan manajemen dalam mengelola sebuah usaha. Dalam memperoleh laba, industri rumah tangga sangat membutuhkan faktor sumber daya manusia yang handal.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian pengupahan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Husein Umar, 2013:31).

Pemimpin atau manajer merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, produktivitas jika bekerjasama dengan orang lain, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

Ketika suatu perusahaan mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. Dimana karyawan merupakan salah satu alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dengan baik. Mengingat pentingnya karyawan yang didukung oleh motivasi merupakan hal yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara, perilaku manusia atau motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keadaan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Liliweri, 2015:152).

Setiap karyawan mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam maka hal ini akan terbawa ke dalam pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, (Hasibuan, 2013:156).

Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (2012:78) menyatakan bahwa motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang untuk mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut James A.F. Stoner dan R. Edward Freeman (2013:431) yang mengutip pendapat dari Lyman dan Raymond Miles, pendekatan ini sangat berguna bagi manajer dalam memahami konsep motivasi sehingga dapat memotivasi karyawan secara tepat agar kinerja karyawan meningkat.

Faktor lainnya yang tidak dapat dipisahkan yaitu disiplin yang mantap pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Sebaliknya disiplin yang tidak bersumber dari kesadaran hati nurani akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak akan bertahan lama atau disiplin yang statis, tidak hidup.

Menurut Payaman (2013:11), mengatakan bahwa didalam bekerja disiplin adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

Lingkungan kerja karyawan sangat perlu mendapatkan perhatian yang cukup besar, karena pada kenyataannya persaingan dunia usaha semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut lebih efektif agar dapat terus hidup dan berkembang. Kebijakan perusahaan mempunyai pengaruh yang kuat pada perilaku karyawan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat menentukan suasana untuk membentuk iklim perusahaan yang baik, sehingga membawa kecenderungan pada semangat kerja yang tinggi dan membawa dampak pada kinerja karyawan yang lebih tinggi pula (Nitisemito, 2014:109).

Pengertian produktivitas pada umumnya akan menunjukkan suatu perbandingan. Hal ini dapat dilihat kamus istilah manajemen : produktivitas adalah jumlah hasil yang dicapai oleh pekerja atau unit produksi lain dalam jangkauan tertentu. Perbandingan yang dimaksud adalah hasil yang dicapai dengan menggunakan berupa faktor produksi dalam jangka waktu tertentu. Lebih kusus lagi kita hubungkan dengan karyawan menurut (Muchdarsyah, 2012 : 25) "Produktivitas perseorangan adalah perbandingan masukan dengan hasil seseorang dengan mengingat situasi dimana variabel yang berhubungan.

Tabel 1
Jumlah Penghasilan Alfamart Tahun 2018-2021

Tahun	Penghasilan
2018	1.440.590.000,-
2019	1.334.225.000,-
2020	1.541.290.000,-
2021	1.490.300.000,-

Sumber :Data Primer diolah 2022

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah penghasilan Alfamart jalan Adisucipto No. 103 Sleman Yogyakarta dari tahun 2018 – 2021 mengalami turun naik dibuktikan dengan jumlah transaksi dari tahun 2018 sebesar 1.440.590.000,- tahun 2019 sebesar 1.334.225.000,- tahun 2020 sebesar 1.541.290.000,- dan tahun 2021 sebesar 1.490.300.000,-

B. KAJIAN LITERATUR

1. Kepuasan Kerja

Untuk meningkatkan semangat karyawan dan gairah kerja, maka apabila kita mengetahui kebutuhan-kebutuhan karyawan yang apabila kita penuhi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Untuk itu seorang manajer atau pimpinan harus mengusahakan semaksimal mungkin kemampuannya, untuk itu perlu mengetahui cara-cara mempengaruhi karyawan antara lain (Niti Semio, 2013:119); memperhatikan lingkungan tempat kerja, memberi kesempatan untuk maju, menciptakan persaingan yang sehat, memperhatikan rasa harga diri, memenuhi kebutuhan rohani, memenuhi kebutuhan berpartisipasi, menempatkan pekerjaan pada posisi yang tepat dan menimbulkan rasa aman di masa depan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. (Bernard Berendoom dan Gary A. Stainier dalam Sedarmayati, 2012 : 20), mendefinisikan motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku (Gibson dkk, 2012:185). Sedangkan motivasi diri adalah usaha yang menyebabkan seseorang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan yang atas perbuatan tersebut guna menapai tujuan.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja perlu diciptakan dan ditegakkan dalam sebuah perusahaan baik yang bertujuan pada lembaga maupun pada aspek manusianya. Maksud dari adanya kedisiplinan kerja ini adalah agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Nitisemito (2012:199) menyatakan bahwa: “disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”. Menurut Simamora (2014:610), “Kedisiplinan kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi”.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Mathis dan Jackson, 2013:65).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rifai dan Basri, 2005:50).

C. METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei, yaitu teknik pengumpulan data primer yang diperoleh langsung berupa opini atau pendapat dari subjek yang

diteliti (responden) dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Penelitian yang dilakukan ini adalah bersifat persepsional dengan menggunakan metode *sensus* yang dimaksudkan untuk menjelaskan dan mengeksplorasi (menggali) variabel-variabel penelitian. Lokasi penelitian ini dilakukan di Pada PT. Alfamart Jalan Adisucipto No. 103 Sleman Yogyakarta Jangka waktu penelitian bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2022.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

1) Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir	r table	r hitung	Status
1	0.361	0,735	Valid
2	0.361	0.924	Valid
3	0.361	0.924	Valid
4	0.361	0.924	Valid
5	0.361	0.616	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja dapat diketahui bahwa hasil uji validitas instrumen dari 5 butir pertanyaan secara keseluruhan butir pertanyaan dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel, sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid (sah).

2) Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Butir	r table	r hitung	Status
1	0.361	0.656	Valid
2	0.361	0.449	Valid
3	0.361	0.718	Valid
4	0.361	0.581	Valid
5	0.361	0.718	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja dapat diketahui bahwa hasil uji validitas instrumen dari 5 butir pertanyaan secara keseluruhan butir pertanyaan dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel, sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid (sah).

3) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir	r table	r hitung	Status
1	0.361	0.564	Valid
2	0.361	0.505	Valid
3	0.361	0.673	Valid
5	0.361	0.501	Valid
5	0.361	0.536	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja dapat diketahui bahwa hasil uji validitas instrumen dari 5 butir pertanyaan secara keseluruhan butir pertanyaan dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel, sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid (sah).

4) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	r table	r hitung	Status
1	0.361	0.797	Valid
2	0.361	0.608	Valid
3	0.361	0.732	Valid
5	0.361	0.608	Valid
5	0.361	0.797	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan dapat diketahui bahwa hasil uji validitas instrumen dari 5 butir pertanyaan secara keseluruhan butir pertanyaan dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel, sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel Kinerja Karyawan valid (sah),

b. Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan *reliable* adalah jika r *alpha* $>$ 0,6, sebaliknya jika r *alpha* $<$ 0,6, maka suatu instrumen dikatakan tidak *reliable*,

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r <i>alpha</i>	Status
Kepuasan Kerja	0.810	Reliabel
Motivasi Kerja	0.745	Reliabel
Disiplin	0.705	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.780	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022

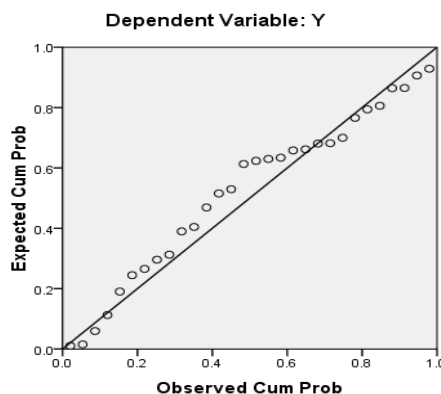
Berdasarkan tabel 6, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai r *alpha*-nya lebih besar dari 0,6.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berikut ini hasil uji normalitas berdasarkan grafik PP Plot:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1
Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieraritas

Tabel 7
Multikolinieritas

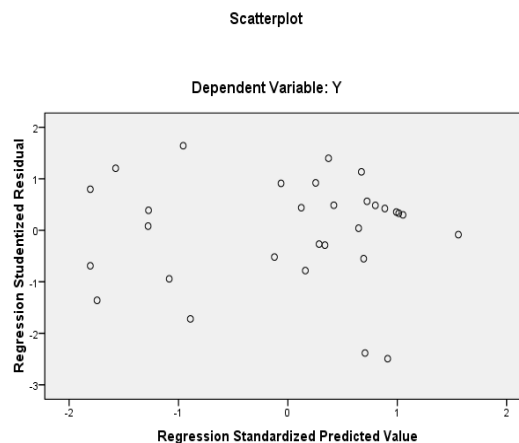
Keterangan	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0.926	1.080
Motivasi Kerja	0.929	1.589
Disiplin Kerja	0.943	1.556

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 7 *Coefficients* dapat dijelaskan bahwa pada bagian *Collinearity Statistics* menunjukkan bahwa angka VIF tidak lebih dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1, Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolneritas, sehingga model regresi dapat dipakai:

$$\begin{aligned}
 X1 &= a + b_1X_1 = R^2 (4,066 + 0,926 = R^2 = 24,920) \\
 X2 &= a + b_2X_2 = R^2 (4,006 + 0,929 = R^2 = 24,9500) \\
 X3 &= a + b_2X_2 = R^2 (4,006 + 0,943 = R^2 = 25,090)
 \end{aligned}$$

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Heterokedastisitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 4,006 + 0,502(X_1) + 0,585(X_2) + 0,515(X_3)$$

d. Uji Autokorelasi

Tabel 8
Hasil Uji Dubrin Watson (Autokorelasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.637	.599	3.69681	1.883

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil output tabel 8 didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1.883 Sedangkan dari tabel DW dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah data (n)=30, diperoleh nilai du sebesar 1,739 Nilai DW 1.883 lebih besar dari batas (du) yakni 1,739 dan kurang dari (4-du) $4 - 1,739 = 2,261$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Artinya model autokorelasi bisa dipakai.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.066	4.484		.001
	Kep. Kerja	.502	.149	.548	.002
	Mot. Kerja	.585	.175	.504	.008
	Dis. Kerja	.515	.172	.482	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Kary

Analisis regresi berdasarkan tabel 4.13 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Disiplin Kerja

ϵ = Standar error

$$Y = 4.006 + 0.502X_1 + 0.585X_2 + 0.515X_3$$

Hasil yang dapat dijelaskan dari persamaan regresi tersebut adalah nilai konstanta 4.006, berarti jika tidak ada variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja diabaikan atau sama dengan nol, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 4.006 dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Sedangkan untuk masing-masing koefisien regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan koefisien positif sebesar 0,502. Jika variabel kepuasan kerja meningkat dengan asumsi variabel motivasi kerja, dan disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,502.
2. Variabel motivasi kerja merupakan variabel yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan koefisien positif sebesar 0,585. Jika variabel motivasi kerja meningkat dengan asumsi variabel kepuasan kerja, dan disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,585.
3. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan koefisien positif sebesar 0,515. Jika variabel disiplin kerja meningkat dengan asumsi variabel kepuasan kerja, dan motivasi kerja tetap, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,515.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

1) Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Uji dilakukan dua sisi pada taraf signifikan alpha 5% (0,05) dan tingkat kepercayaan 95% pada derajat kebebasan $dk=n-k-1$ yaitu sebesar 28 (30-1-1). Dengan derajat kebebasan sebesar 28 dapat diketahui t_{tabel} 2,048, sedangkan t_{hitung} 3.379 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.379 > 2,048$), Sehingga variabel Kepuasan Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2) Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Uji dilakukan dua sisi pada taraf signifikan alpha 5% (0,05) dan tingkat kepercayaan 95% pada derajat kebebasan $dk=n-k-1$ yaitu sebesar 28 (30-1-1). Dengan derajat kebebasan sebesar 28 dapat diketahui t_{tabel} 2,048 sedangkan t_{hitung} 2.969 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.039 > 2,048$), Sehingga variabel Motivasi Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3) Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Uji dilakukan dua sisi pada taraf signifikan alpha 5% (0,05) dan tingkat kepercayaan 95% pada derajat kebebasan $dk=n-k-1$ yaitu sebesar 28 (30-1-1). Dengan derajat kebebasan sebesar 28 dapat diketahui t_{tabel} 2,048 sedangkan t_{hitung} 2.423 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.423 > 2,048$), Sehingga variabel Disiplin Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.599	1,98960

a. Predictors: (Constant), Kep. Kerja, Mot. Kerja, Dis. Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Kary.

Nilai koefisien determinan (R^2) adalah 0,626 ini terletak diantara 0 (nol) dan 1 (satu) atau ($0 \leq R^2 \leq 1$) berarti variabel Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y). Kriteria dari nilai R^2 adalah ($0 \leq R^2 \leq 1$) dan nilai 0,626 memenuhi kriteria berarti variabel Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Alfamart Jalan Adisucipto No. 103 Sleman Yogyakarta. Dengan melihat Tabel 4,14 Model Summary diperoleh R^2 sebesar 0,626 (62,6%) dimana Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Alfamart Jalan Adisucipto No. 103 Sleman Yogyakarta dan untuk 0,374 (37,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

c. Hasil Uji Simultan (uji F)

Tabel 11
Uji Simultan
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	103,549	4	25,887	10,947	,000 ^a
Residual	150,226	35	4,292		
Total	253,775	39			

a. Predictors: (Constant), Kep. Kerja, Mot. Kerja, Dis. Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Langkah pengujian hipotesis:

- ✓ H_0 diterima Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ tidak terdapat pengaruh secara serempak antara variabel Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), secara bersama-sama mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- ✓ Uji F ini dilakukan pada taraf signifikan alpha 5% tingkat kepercayaan 95% pada derajat penyebut (dk) $n-k-1$ dan derajat kebebasan 2, yaitu sebesar 28 ($30-1-1$), Dengan derajat kebebasan sebesar 28 dapat diketahui F_{tabel} adalah 3,340

Berdasarkan hasil olah data diperoleh F hitung adalah sebesar 10,947 dengan tingkat signifikansi 000, Karena F hitung lebih besar dari F tabel yaitu ($10,947 > 3,340$), maka bisa dikatakan bahwa variabel Kepuasan kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Alfamart Jalan Adisucipto No. 103 Sleman Yogyakarta.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan yang peneliti lakukan pada PT. Alfamart Jalan Adisucipto No. 103 Sleman Yogyakarta dengan waktu penelitian pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2021 mengenai Kinerja Karyawan dengan jumlah responden 30 semua karyawan pada PT. Alfamart Jalan Adisucipto No. 103 Sleman Yogyakarta, menghasilkan sebagai berikut:

1. Pada variabel Kepuasan Kerja diketahui t_{tabel} 3.379 sedangkan t_{hitung} 2.048 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.379 > 2,048$), Sehingga variabel Kepuasan Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfamart Jalan Adisucipto No. 103 Sleman Yogyakarta
2. Pada variabel Motivasi Kerja diketahui t_{tabel} 2,048 sedangkan t_{hitung} 3.039 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.039 > 2,048$), Sehingga variabel Motivasi Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfamart Jalan Adisucipto No. 103 Sleman Yogyakarta
3. Pada variabel Disiplin Kerja diketahui t_{tabel} 2,048 sedangkan t_{hitung} 2.423 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.423 > 2,048$), Sehingga variabel Disiplin Kerja ada pengaruh terhadap Kerja Karyawan pada PT. Alfamart Jalan Adisucipto No. 103 Sleman Yogyakarta
4. Secara bersama-sama variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja diperoleh F hitung adalah sebesar 10,486 dengan tingkat signifikansi 000, Karena F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $10.947 > 3,340$ maka bisa dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart Jalan Adisucipto No. 103 Sleman Yogyakarta.

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka diketahuinya bahwa pengaruh faktor Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka pihak pengelola

Alfamart Jalan Adisucipto No. 103 Sleman Yogyakarta diperlukannya khususnya untuk variabel disiplin kerja lebih ditingkatkan agar Kinerja Karyawan lebih meningkat lagi. Penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel independen lain yang dapat diduga berpengaruh terhadap Kerja Karyawan, misalnya: SDM atau people, proses dan bukti fisik.

F. REFERENSI

- Bernard Berendoom dan Gary A. Stainier dalam Sedarmayati, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai PT*, Refika Aditama, Bandung
- Dwi Siswandi 2018, *Pengaruh Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfamart Jalan Lempuyangan No.1 Kecamatan Danurejan*
- Fandy Tjiptono, 2011. *Strategi Pemasaran*. Edisi Kedua. Cetakan Keenam. Andy Offset. Yogyakarta.
- Firman Alamsyah 2015, *Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Alfamart Jalan AM. Sangaji No.59 Kecamatan Jetis Yogyakarta*, bahwa dari hasil analisis variabel kepuasan kerja.
- Flippo, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Andi Offset Yogyakarta.
- Ghazali, 2014. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS* Undip, Semarang
- Gibson dkk, 2012. *Perilaku Organisasi* Erlangga Jakarta
- Handoko, 2013. *Manajemen Barang dalam Pemasaran*, Cetakan Kedua BPFE UGM Yogyakarta.
-, 2014. *Manajemen Jasa Buku 2* BPFE UGM Yogyakarta
-, 2014. *Manajemen Pemasaran* BPFE UGM Yogyakarta
- Hani Handoko, 2013. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia Memotivasi Pegawai*, Gramedia Asri Media
- Hasibuan, 2010. *Manajemen Barang Dalam Pemasaran*, Cetakan Kedua BPFE UGM Yogyakarta.
-, 2013. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah* Gramedia Jakarta
- Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2012. *Manajemen Personalia*, Cetakan Keenam BPFE Yogyakarta.
-, 2013. *Manajemen Personalia*, Edisi ke III BPFE UGM
- Husein Umar, 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama Jakarta
-, 2013 *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- James A.F. Stoner dan R .Edward Freeman, 2013. *Manajemen Indeks* Gramedia Groub Jakarta
- Kumala Sari 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Alfamart Jalan Ipda Tut Harsono Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta*.
- Liliwari, 2015. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia Memotivasi Pegawai*, Gramedia Asri Media. Jakarta
- Luther Gulick, 2011. *Manajemen Indeks* Gramedia Groub Jakarta
- Muchdarsyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta. BPPE
- Nitisemito, 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, PT Rja Grafindo Persada Jakarta.
- Nitisemito, 2014. *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta
- Nur Indriyantoro, 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Nurgiantoro, Statistik Deskriptif, 2011.
- Payaman, 2013. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta Lembaga Pendidikan Fakultas Universitas Indonesia.
- Priyanto, 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Akuntansi dan Keuangan* Ekonisia Fakultas UII Yogyakarta
- Purwanto 2016, *Pengaruh Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfamart Jalan hayam Wuruk No. 74 Kecamatan Danurejan Yogyakarta*, bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

- Santoso dan Tjiptono, 2011. *SPPS Versi 19.00 Mengolah Data Statistik Secara Profesional* Cetakan Kelima. PT. Media Kompatindo, Jakarta
- Simamora, 2013. *Analisis Pemasaran*. PT. Gramedia Jakarta.
-, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Yogyakarta
-, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Pertama. CV. Alfabeta. Bandung
- Suad Husnan, 2012. *Manajemen Personalia*, Cetakan Keenam, BPFE, Yogyakarta
- Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan keenam. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno Hadi, 2011. *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai Dengan BASICA*, Edisi Revisi, Cetakan Pertama, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Wahjosumijo, 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, PT Rja Grafindo Persada Jakarta.
- Zamroni 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalan Pasar Kembang Sosromenduran, Gedong Tengan Yogyakarta*.