



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 7791-7802

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## Pengaruh Kepuasan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Papyrus Sakti Paper Mill Divisi PM 2 di Kabupaten Bandung

Muhammad Zaki Wais Alqorni<sup>1</sup>, Gurawan Dayona Ismail<sup>2</sup>, Palupi Permata Rahmi<sup>3</sup>, Dadan Abdul Aziz Mubarok<sup>4</sup>,  
Erna Herlinawati<sup>5</sup>, Mochammad Mukti Ali<sup>6</sup>  
Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Indonesia Membangun  
[MuhammadZakiWaisA@student.inaba.ac.id](mailto:MuhammadZakiWaisA@student.inaba.ac.id)

### Abstrak

*Penelitian yang saya lakukan berupaya mengevaluasi pengaruh kepuasan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Papyrus Sakti Paper Mill Divisi PM 2 di Kabupaten Bandung. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode deskriptif dan verifikatif. Responden penelitian berjumlah 33 orang yang dipilih secara total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Data di analisis melalui pengujian validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, hasil Pengujian t, hasil Pengujian F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menjelaskan ternyata kepuasan, motivasi, dan disiplin kerja berdampak secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan jika peningkatan kepuasan, motivasi, melalui disiplin kerja yang baik dapat mengoptimalkan inventisitas dan efektivitas performa karyawan.*

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

### 1. Latar Belakang

Pada pasar yang memiliki kompetitor berkompeten, keberhasilan suatu industri amat diputuskan oleh kualitas karyawan yang mumpuni. Karyawan sebagai aset utama perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan pencapaian target dan tujuan organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan terhadap aspek-aspek yang memiliki pengaruh pada kinerja karyawan menjadi hal yang esensial untuk diperhatikan.

Kinerja karyawan dapat dilihat bagaimana cara mengatur manajemen untuk keberlangsungan perusahaan kedepannya. Erni.T dan K.Saefullah "Manajemen adalah proses untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya". Manajemen dapat menjadi masalah ketika bagaimana cara karyawan dapat mengatur waktu untuk setiap melakukan pekerjaannya sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan sebelumnya, ini menjadi bagian yang dapat menimbulkan masalah terkait kinerja karyawan di sebuah industri dalam melakukan segalanya.

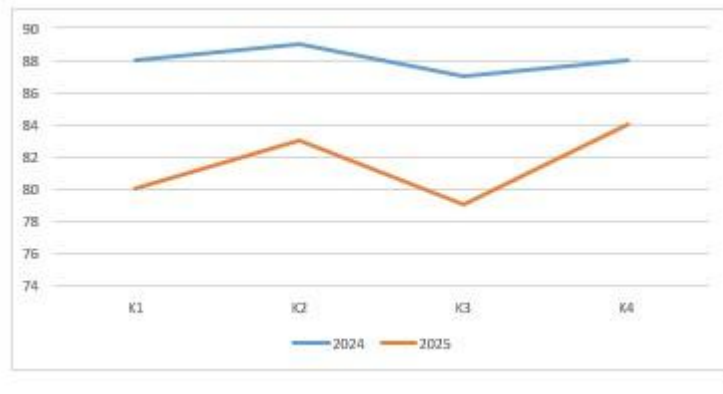
Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan antara lain kepuasan, motivasi, dan disiplin kerja. Kepuasan mencerminkan sejauh mana harapan dan kebutuhan karyawan terpenuhi dalam lingkungan kerjanya, yang berpotensi memengaruhi inventisitas. Sementara itu, motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas secara optimal. Di sisi lain, disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, untuk menjaga ketertiban dan efisiensi kerja.

Berdasarkan observasi awal di PT Papyrus Sakti Paper Mill Divisi PM 2 di Kabupaten Bandung, ditemukan adanya variasi dalam tingkat kepuasan, motivasi, dan disiplin kerja di antara karyawan, yang diduga turut memengaruhi performa mereka. Oleh karena itu, penelitian ini dijalankan sebagai upaya untuk menelaah sejauh mana pengaruh kepuasan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di industri tersebut.



Gambar 1. Logo Perusahaan

Hasil pra-survei menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara target perusahaan dengan kinerja aktual karyawan, dan ketidaksesuaian tingkat kepuasan, motivasi, dan disiplin kerja yang ditunjukkan dari data absensi dan hasil evaluasi internal perusahaan. Penelitian ini dilakukan agar bisa mencari pengaruh kepuasan, motivasi, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan, baik secara parsial ataupun simultan, dan memberikan rekomendasi kebijakan bagi manajemen perusahaan.

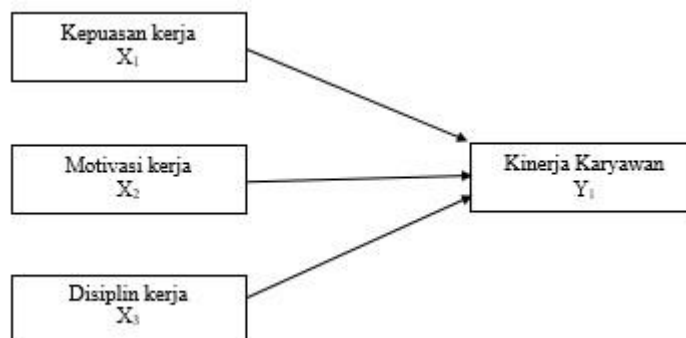


Gambar 2. Grafik Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar.2 tersebut menampilkan penurunan kinerja karyawan dari tahun 2024-2025. Hal ini menandakan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan 4%-10%.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui rancangan deskriptif dan verifikatif. Seluruh karyawan yang tergabung dalam divisi PM 2 di PT Papyrus Sakti Paper Mill Divisi PM 2 di Kabupaten Bandung, sebanyak 33 orang. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket dan pengumpulan dokumen pendukung. Pendekatan kuantitatif dalam studi ini di susun secara sistematis, tersusun rapi, dan telah dirancang sejak awal melalui perencanaan yang terstruktur untuk memastikan kejelasan dalam pelaksanaan penelitian.



Gambar 3. Model Penelitian  
(Hasil : Diolah Peneliti 2025)

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.

Hasil Pengujian Validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rancangan pengelolaan data SPSS. Kemudian proses pengujian validitas item dilakukan dengan mengkaitkan skor item dengan skor total dari seluruh butir pertanyaan tersebut. Syarat minimum agar dapat dijelaskan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$

tabel, berbanding terbalik jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti tidak valid. Dalam penelitian tersebut  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan karyawan sebanyak 33 maka tercapai  $r_{tabel} = 0,344$

#### Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menjawab identifikasi masalah terkait dengan Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap PT Papyrus Sakti Paper Mill Divisi PM 2 di Kabupaten Bandung, dalam hal ini peneliti menggunakan Tabel Distribusi Frekuensi.

$$\frac{(\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah})}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Untuk menjawab rumusan masalah yang pertama yaitu kinerja karyawan, peneliti menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan kategori interval terhadap hasil tabulasi data kuesioner sebagai berikut :

$$\frac{(\text{skor tertinggi} \times \sum \text{pertanyaan} \times \sum n) - (\text{skor terendah} \times \sum \text{pertanyaan} \times \sum n)}{\text{kriteria}}$$

Untuk seluruh pertanyaan/ Pernyataan yang berjumlah 6 pertanyaan/ pernyataan dengan jumlah responden 33 orang :

$$\frac{(5 \times 6 \times 33) - (1 \times 6 \times 33)}{5} = 158,4 \text{ dibulatkan menjadi } 158$$

Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua yaitu Kepuasan, peneliti menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan kategori interval terhadap hasil tabulasi data kuesioner sebagai berikut :

$$\frac{(\text{skor tertinggi} \times \sum \text{pertanyaan} \times \sum n) - (\text{skor terendah} \times \sum \text{pertanyaan} \times \sum n)}{\text{kriteria}}$$

Untuk seluruh pertanyaan/ pernyataan yang berjumlah 6 pertanyaan/ pernyataan dengan jumlah responden 33 orang :

$$\frac{(5 \times 10 \times 33) - (1 \times 10 \times 33)}{5} = 264$$

Untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga yaitu Motivasi, peneliti menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan kategori interval terhadap hasil tabulasi data kuesioner sebagai berikut :

$$\frac{(\text{skor tertinggi} \times \sum \text{pertanyaan} \times \sum n) - (\text{skor terendah} \times \sum \text{pertanyaan} \times \sum n)}{\text{kriteria}}$$

Untuk seluruh pertanyaan/ pernyataan yang berjumlah 10 pertanyaan/ pernyataan dengan jumlah responden 39 orang :

$$\frac{(5 \times 10 \times 33) - \text{kerang}(1 \times 10 \times 33)}{5} = 264$$

Untuk menjawab rumusan masalah yang ke empat yaitu Disiplin, peneliti menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan kategori interval terhadap hasil tabulasi data kuesioner sebagai berikut :

$$\frac{(\text{skor tertinggi} \times \sum \text{pertanyaan} \times \sum n) - (\text{skor terendah} \times \sum \text{pertanyaan} \times \sum n)}{\text{kriteria}}$$

Untuk seluruh pertanyaan/ pernyataan yang berjumlah 7 pertanyaan/ pernyataan dengan jumlah 33 responden :

$$\frac{(5 \times 7 \times 33) - (1 \times 7 \times 33)}{5} = 184,8 \text{ dibulatkan menjadi } 185$$

#### Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi linear berganda diterapkan agar memprediksi perubahan pada variabel terikat berdasarkan variasi dari dua atau lebih variabel bebas yang berperan sebagai faktor prediktor. Teknik ini diterapkan ketika terdapat setidaknya dua variabel in terikat yang ingin dianalisis pengaruhnya secara simultan kepada variabel terikat.

Hasil uji t (Parsial).

Hasil uji t bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh poin variabel ini terikat bagi variabel secara parsial. Hasil uji ini dilakukan dengan tingkat signifikansi sama dengan 5% ( $\alpha=0,05$ ) untuk menentukan

apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan secara individual kepada variabel terikat dalam pengkajian.

Hasil uji F (Simultan).

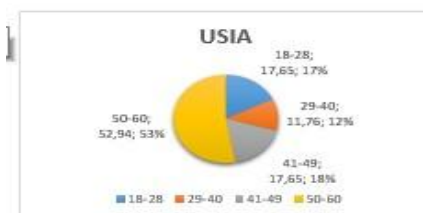
Hasil uji F bertujuan untuk menguji apakah seluruh variabel ini terikat yang terdapat dalam model penelitian secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan kepada variabel terikat. Proses Hasil uji dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ), untuk memastikan apakah model yang digunakan layak serta relevan dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Koefisien determinasi bertujuan untuk menilai sejauh mana model mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat akibat pengaruh dari variabel bebas. Nilai  $R^2$  berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana semakin mendekati angka 1, semakin tinggi pula kemampuan model dalam menjelaskan hubungan tersebut. Dengan demikian, semakin besar  $R^2$  aka model regresi yang digunakan dianggap semakin sesuai serta representatif

### 3. Hasil dan Diskusi

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan. Sesuai dengan pengertian keadilan (equity theory) yang dipaparkan oleh Zaleznik (1958) dan dikembangkan oleh Adams (1963) menunjukkan bahwa perasaan adil atau tidak adil terhadap perlakuan di tempat kerja dapat memiliki pengaruh pada kepuasan dan kinerja karyawan. Data dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada PT Papyrus Sakti Paper Mill Divisi PM 2 di Kabupaten Bandung menggunakan 4 variabel yaitu Kepuasan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja karyawan. Responden diteliti sebanyak 33 responden. Gambaran umum kelamin, status, masa kerja dan pendidikan. Penulis akan memberikan karakteristik karyawan.



Gambar 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Hasil : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Gambar 4.2 tersebut, melihat dari karakteristik usia yang didapat ternyata separuh atau kebanyakan karyawan berada pada kategori 50-60 tahun sebanyak 18 orang. Kemudian kategori 41-49 tahun sebanyak 6 orang, pada kategori 29-40 sebanyak 4 orang dan pada kategori 18-28 sebanyak 6 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan yang sudah lanjut usia.



Gambar 4. 3 Jenis Kelamin

Hasil : Diolah Peneliti, 2025

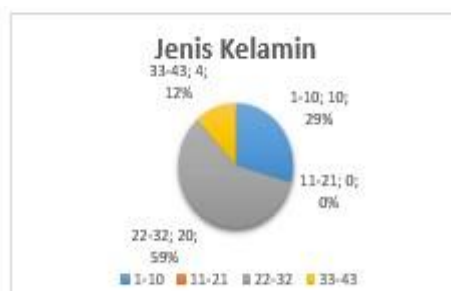
Pada Gambar 4.3 tersebut dapat dikatakan ternyata jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin di PT Papyrus Sakti Paper Mill Divisi PM 2 di Kabupaten Bandung sangat di dominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Artinya pihak perusahaan mencari atau membutuhkan para pria. Hal ini dikaitkan dengan jenis usaha dan area kerja perusahaan itu sendiri, yaitu bergerak di bidang manufaktur yang mana hal ini erat kaitannya dengan aktivitas yang identik dengan laki-laki.



Gambar 4. 4 Status Sipil

Hasil : Diolah Peneliti, 2025

Pada Gambar 4.4 tersebut dapat dilihat ternyata karakteristik karyawan yang berdasarkan status pernikahan pada karyawan PT Papyrus Sakti Paper Mill paling banyak statusnya yaitu sudah menikah sebanyak 28 orang, lalu yang belum menikah hanya sebanyak 6 orang. Poin ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Papyrus Sakti Paper Mill Divisi PM 2 sebagian besar sudah menikah dan memiliki keluarga.



Gambar 4. 5 Masa Kerja

Hasil : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Gambar 4.5 tersebut dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada karyawan PT Papyrus Sakti Paper Mill paling banyak masa kerja yaitu lebih dari 22 tahun. Dalam hal ini menunjukkan bahwa bekerja lebih dari 20 tahun merupakan jangka waktu yang cukup lama bagi karyawan bisa melakukan pekerjaannya. Loyalitas dan kenyamanan menjadi salah satu faktor karyawan loyal bekerja di perusahaan.



Gambar 4. 6 Pendidikan

Hasil : Diolah Peneliti, 2025

Pada Gambar 4.6 tersebut bisa dilihat ternyata karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan PT Papyrus Sakti Paper Mill paling banyak pendidikan terakhir yaitu SMA/STM. Dalam hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Papyrus Sakti Paper Mill Divisi PM 2 ini dapat bekerja meskipun lulusan SMA/STM, namun disisi lain bahwa dalam penerimaan karyawan di PT Papyrus Sakti Paper Mill Divisi PM 2 pada tahun-tahun kebelakang tidak begitu memperhatikan latar belakang pendidikan, akan tetapi dapat bekerja dengan baik dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan termasuk kategori baik. Kepuasan dan motivasi karyawan termasuk tinggi, sementara disiplin kerja juga baik. Rincian hasil pengujian sebagai berikut:

### 3.1 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Seluruh variabel (Kepuasan, Motivasi, Disiplin, Kinerja) menunjukkan Hasil valid dan reliabel dengan Cronbach Alpha > 0,60. Berikut adalah hasil Pengujian validitas dari tiap variabel penelitian yang berhasil dari kuesioner yang telah diolah :

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,435	0,344	Valid
2	0,419	0,344	Valid
3	0,424	0,344	Valid
4	0,424	0,344	Valid
5	0,435	0,344	Valid
6	0,446	0,344	Valid

Hasil :Data Kuesioner yang telah diolah SPSS, (diolah 2025)

Berdasarkan Tabel .1 tersebut, menunjukkan bahwa r-hitung pada setiap item pernyataan kuesioner mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dibanding r-tabel yaitu sama dengan 0,344. Maka demikian, seluruh item kuesioner dikatakan valid dan data tersebut dapat diterapkan untuk kepentingan analisis penelitian.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan (X1)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,451	0,344	Valid
2	0,449	0,344	Valid
3	0,416	0,344	Valid
4	0,422	0,344	Valid
5	0,397	0,344	Valid
6	0,408	0,344	Valid
7	0,430	0,344	Valid
8	0,414	0,344	Valid
9	0,414	0,344	Valid
10	0,438	0,344	Valid

Hasil : Data Kuesioner yang telah diolah SPSS, (diolah 2025)

Berdasarkan Tabel .2 tersebut, menunjukkan bahwa r-hitung pada setiap item pernyataan kuesioner mengenai variabel Kepuasan (X1) lebih besar di banding r-tabel yaitu sama dengan 0,344. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dikatakan valid dan data tersebut dapat diterapkan untuk kepentingan analisis penelitian.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Motivasi (X2)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,424	0,344	Valid
2	0,430	0,344	Valid
3	0,381	0,344	Valid
4	0,405	0,344	Valid
5	0,419	0,344	Valid
6	0,422	0,344	Valid
7	0,419	0,344	Valid

8	0,400	0,344	Valid
9	0,419	0,344	Valid
10	0,397	0,344	Valid

Hasil : Data Kuesioner yang telah diolah SPSS (diolah 2025)

Berdasarkan Tabel .3 tersebut, menunjukkan bahwa r-hitung pada setiap item pernyataan kuesioner mengenai variabel Motivasi (X2) lebih besar dibanding r-tabel yaitu sama dengan 0,344. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dikatakan valid dan data tersebut dapat diterapkan untuk kepentingan analisis penelitian.

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja (X3)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,443	0,344	Valid
2	0,435	0,344	Valid
3	0,435	0,344	Valid
4	0,416	0,344	Valid
5	0,414	0,344	Valid
6	0,449	0,344	Valid
7	0,424	0,344	Valid

Hasil : Data Kuesioner yang telah diolah SPSS (diolah 2025)

Berdasarkan Tabel .4 tersebut, menunjukkan bahwa r-hitung pada setiap item pernyataan kuesioner mengenai variabel Disiplin (X3) lebih besar dibanding r-tabel yaitu sama dengan 0,344. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dikatakan valid dan data tersebut dapat digunakan untuk kepentingan analisis penelitian.

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

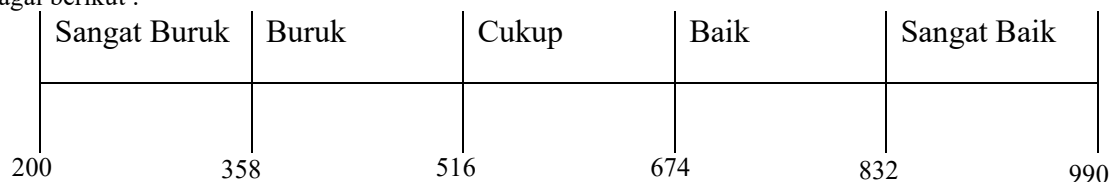
Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y1)	0,832	0,60	Reliabel
Kepuasan (X1)	0,869	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,899	0,60	Reliabel
Disiplin (X3)	0,866	0,60	Reliabel

Hasil : Data Kuesioner yang telah diolah SPSS (diolah 2025)

Berdasarkan Tabel .5 tersebut, menunjukkan bahwa Cronbach Alpha pada setiap indikator variabel Kinerja karyawan (Y) sama dengan 0,832, variabel Kepuasan (X1) sama dengan 0,869, variabel Motivasi (X2) sama dengan 0,899 dan variabel Disiplin (X3) sama dengan 0,866. Oleh karena itu semua variabel dinyatakan Reliabel karena hasilnya lebih besar dibandingkan nilai Cronbach Alpha yaitu 0.60.

### 3.2 Analisis Deskriptif

Hasil tabulasi data kuesioner responden tentang kinerja karyawan (Y) bila dilihat melalui gambar garis kontinum sebagai berikut :



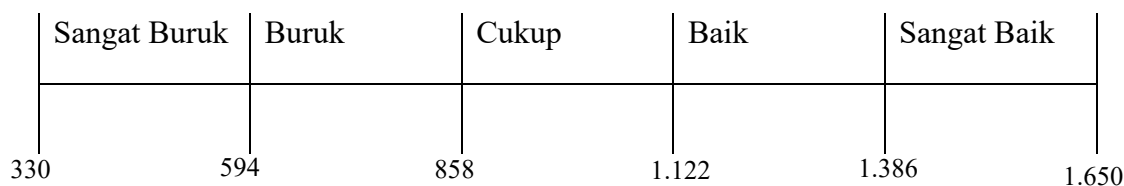
Gambar 4. Garis Kontinum Kinerja Karyawan (Y)

Hasil : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Gambar 4. tersebut bahwa kinerja karyawan sama dengan 835 atau berada pada rentang nilai (832 – 990) menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) bisa dikategorikan sangat baik. Maka ini menandakan bahwa

walaupun termasuk kategori sangat baik, namun ada penurunan kinerja karyawan di PT Papyrus Sakti Paper Mill Divisi PM 2 di Kabupaten Bandung.

Hasil tabulasi data kuesioner responden tentang kepuasan karyawan (X1) bila dilihat melalui gambar garis kontinum sebagai berikut :

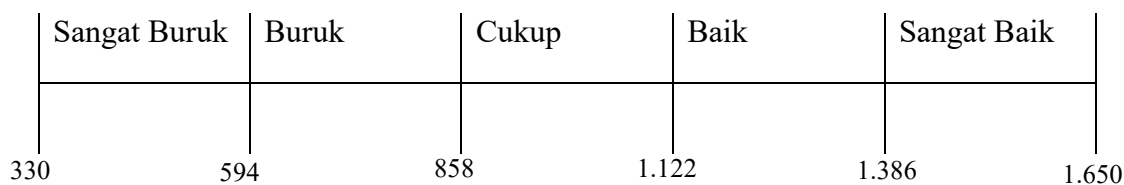


Gambar 5. Garis Kontinum Kepuasan (X1)

Hasil : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Gambar 5. tersebut bahwa kepuasan karyawan sama dengan 1.387 atau berada pada rentang nilai (1.386 – 1.650) menunjukkan bahwa kepuasan karyawan (X1) termasuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun termasuk kategori sangat baik, namun ada penurunan kepuasan karyawan di PT Papyrus Sakti Paper Mill Divisi PM 2 di Kabupaten Bandung.

Hasil tabulasi data kuesioner responden tentang motivasi karyawan (X2) bila dilihat melalui gambar garis kontinum sebagai berikut :

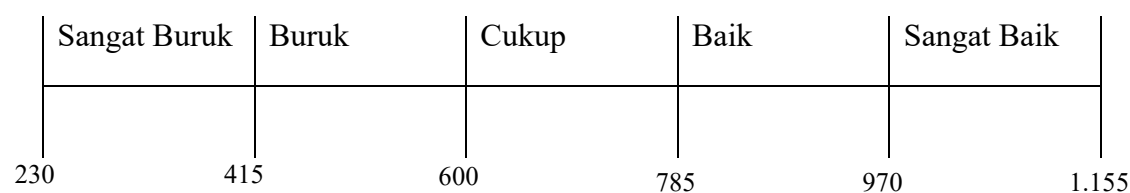


Gambar 6. Garis Kontinum Motivasi (X2)

Hasil : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Gambar 6. tersebut bahwa motivasi karyawan sama dengan 1.344 atau berada pada rentang nilai (1.122 – 1.650) menunjukkan bahwa motivasi karyawan (X2) termasuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun termasuk kategori sangat baik, namun ada penurunan motivasi karyawan di PT Papyrus Sakti Paper Mill Divisi PM 2 di Kabupaten Bandung.

Hasil tabulasi data kuesioner responden tentang disiplin karyawan (X3) bila dilihat melalui gambar garis kontinum sebagai berikut :



Gambar 7. Garis Kontinum Disiplin Kerja (X3)

Hasil : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Gambar 7. tersebut bahwa disiplin karyawan sama dengan 989 atau berada pada rentang nilai (970 – 1.155) menunjukkan bahwa disiplin karyawan (X3) termasuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun termasuk kategori sangat baik, namun ada penurunan motivasi karyawan di PT Papyrus Sakti Paper Mill Divisi PM 2 di Kabupaten Bandung.

### 3.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Hasil Pengujian Normalitas

Tabel 6. Hasil Pengujian Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Coefficients*	
	Unstandardized Residual

N		
Normal Parameters	Mean	.00000000
	Std.Deviation	1.46905684
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Postive	.149
	Negative	.087
Test Statistic		149
Asymp. Sig (2-tailed)		0.61
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		

Hasil : Diolah oleh SPSS, 2025.

Berdasarkan Tabel 6. tersebut menunjukkan bahwa Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov nilai Asymp. Sig (2-Tailed) sama dengan 0,61 > dari 0,05. Maka sesuai dengan keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov bahwa data tersebut terdistribusi dengan normal.

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients*			
Model		Collineary Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.360	2.777
	X2	.313	3.198
	X3	.554	1.806
a. Dependent Variable: Y			

Hasil : diolah oleh SPSS, 2025.

Berdasarkan Tabel 7. tersebut menyatakan kadar VIF < 10 atau nilai toleransi tersebut 0,1. Karena itu, nilai toleransi > 0,1 dan nilai VIF < 10 akibatnya menolak timbul multikolinearitas.

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Coefficients*						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.479	1.607		2.787	.009
	Kepuasan	0,040	.051	.214	.787	.438
	Motivasi	.005	.048	.029	.099	.921
	Disiplin Kerja	-.176	.066	-.584	-2.661	.013
Dependent Variable : Abs_Res						

Hasil : diolah oleh SPSS, 2025.

Berdasarkan Tabel .8 tersebut diperoleh bahwa variabel kepuasan dan motivasi memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Namun, variabel disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi sama dengan 0,013 (< 0,05), yang menyatakan adanya indikasi heteroskedastisitas, dengan demikian model regresi belum sepenuhnya bebas dari heteroskedastisitas.

3.4 Hasil regresi linear berganda membuktikan persamaan:  $Y = 2.663 + ,040 + ,206 + ,436$

Tabel .9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients*						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	2.663	2.635		1.011	.320
	X1	.040	.084	.071	.473	.639
	X2	.206	.079	.416	2.593	.015
	X3	.436	.109	.485	4.022	<,001

a. Dependent Variable: Y

Hasil : Diolah oleh SPSS,2025

Berdasarkan Tabel .9 tersebut, menunjukkan bahwa hasil output SPSS dapat dibuktikan persamaan regresi linear berganda dibawah ini :

$$Y = 2.663 + ,040 + ,206 + ,436$$

3.5 Hasil Pengujian t menunjukkan bahwa:

Tabel .10 Hasil Pengujian t (Parsial)

Coefficients*						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	2.663	2.635		1.011	.320
	X1	.040	.084	.071	.473	.639
	X2	.206	.079	.416	2.593	.015
	X3	.436	.109	.485	4.022	<,001

a. Dependent Variable: Y

Hasil : Diolah oleh SPSS,2025

Berdasarkan Tabel .10 tersebut, dapat diperoleh Keputusan Hasil Pengujian t (parsial) berdasarkan nilai signifikansi sebagai berikut :

- Kepuasan (X1) tidak berdampak signifikan secara parsial (p-value  $0,639 > 0,05$ ).  
Diketahui nilai signifikansi variabel Kepuasan (X1) sama dengan  $0,639$  sebab nilai sig  $0,639 >$  Kemungkinan  $0,05$ . Sedangkan t-hitung sama dengan  $0,473 < 2,045$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, tidak adanya pengaruh kepuasan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- Motivasi (X2) berdampak signifikan (p-value  $0,015 < 0,05$ ).  
Diketahui nilai signifikansi variabel Motivasi (X2) sama dengan  $0,015$ . sebab nilai sig.  $0,015 <$  Kemungkinan  $0,05$ . Sedangkan t-hitung sama dengan  $2,593 > 2,045$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. artinya, adanya pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Disiplin kerja (X3) berdampak signifikan (p-value  $< 0,001$ ).  
Diketahui nilai signifikansi variabel Disiplin kerja (X3) sama dengan  $0,001$ . karena nilai sig,  $0,001 <$  Kemungkinan  $0,05$ . Sedangkan t-hitung  $0,4.022 > 2,045$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya, adanya pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.6 Hasil Pengujian F menunjukkan pengaruh simultan ketiga variabel terhadap kinerja karyawan (p-value  $< 0,001$ ).

Tabel . 11 Hasil Pengujian Simultan f (Simultan)

ANNOVA						
Model		Sum of Squares	Dg	Mean Square	F	Sig
1	Regression	226.819	3	75.606	31.749	<,001b
	Residual	69.060	29	2.381		

Pengaruh Kepuasan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Papyrus Sakti Paper Mill Divisi PM 2 di Kabupaten Bandung

Total	295.879	32			
b.Predictors : (Constant), Disiplin kerja, Kepuasan, Motivasi					

Hasil : data diolah SPSS,2025.

Berdasarkan Tabel .11 tersebut menunjukkan bahwa nilai kemungkinan sama dengan  $0,001 \leq 0,05$ . Lalu demikian jika adanya pengaruh kepuasan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sama dengan 76,7%, menunjukkan bahwa 76,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sisanya oleh faktor lain.

Tabel . 12 Hasil Penelitian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876a	.767	.742	1.543
a.Predictors : (Constants), Disiplin kerja, Kepuasan, Motivasi				

Hasil : data diolah SPSS,2025

Berdasarkan Tabel .12 tersebut, menyatakan R-Square sama dengan 0,767 atau 76,7%, hal ini menunjukkan pengaruh variabel in terikat yang terdiri dari variabel kepuasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sama dengan 76,7%, lalu sisanya 23,3% diduga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Diskusi ini sejalan dengan Robbins (2012) dan Mangkunegara (2013) yang menekankan pentingnya Kepuasan dalam kinerja, namun dalam konteks penelitian ini motivasi dan disiplin kerja menyatakan kontribusi yang lebih dominan dibandingkan Kepuasan. Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan pengaruh yang positif secara langsung maupun tidak langsung.

- Hasil Penelitian menyatakan kepuasan berpengaruh secara parsial sama dengan 68,8% terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dikemukakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil Penelitian menyatakan motivasi berpengaruh secara parsial sama dengan 79,2% terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dikemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil Penelitian menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara parsial sama dengan 80,1% terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dikemukakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Kepuasan, motivasi, dan disiplin kerja sebagai simultan berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan di PT Papyrus Sakti Paper Mill Divisi PM 2 di Kabupaten Bandung dengan kontribusi sama dengan 76,7%. Secara parsial, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Kepuasan. Pihak manajemen diharapkan dapat meningkatkan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja, dan tetap memperhatikan kepuasan karyawan, khususnya dalam aspek pemberian kepuasan dan peluang pengembangan karir, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara langsung berpengaruh konstruktif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis koefisien determinasi yang menyatakan nilai R-Square sama dengan 0,767. Artinya, sama dengan 76,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya yaitu 23,3%, dipengaruhi oleh sebab di luar penelitian. Selain itu, hasil Pengujian signifikansi menyatakan nilai signifikansi f-tabel yaitu  $31,749 > 2,8$  yang menegaskan bahwa model penelitian ini valid secara statistik.

#### Referensi

- [https://www.brilio.net/serius/11-pengertian-hasil-daya-manusia-menurut-para-ahli-200416b.html?utm\\_source=perplexity](https://www.brilio.net/serius/11-pengertian-hasil-daya-manusia-menurut-para-ahli-200416b.html?utm_source=perplexity)
- Nevia Yanti, . (2021) Dampak Kompensasi, Pelatihan, dan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo. Skripsi thesis, Universitas Quality Berastagi.
- Hubungan Antara Kepuasan Dengan Kinerja Karyawan Oleh: Mella Susanti (17002092) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
- Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT.Pupuk Iskandar Muda (PERSERO) Kabupaten Aceh Utara Skripsi Oleh Cut Queen Tri Rahayu, Fakultas Psikologi Universitas Medan
- Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi Skripsi Oleh Dewi Wulandari, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

Muhammad Zaki Wais Alqorni<sup>1</sup>, Gurawan Dayona Ismail<sup>2</sup>, Palupi Permata Rahmi<sup>3</sup>, Dadan Abdul Aziz Mubarak<sup>4</sup>,  
Erna Herlinawati<sup>5</sup>, Mochammad Mukti Ali<sup>6</sup>

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS) Volume 4 Nomor 2, 2025

6. Dimas Fajar, Wijaya (2022) DAMPAK LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya). Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta
7. Tarigan, Awen Idamanta, 1502020028 (2019) Dampak Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Pegawai Kantor Dinas Karyawan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karo, Skripsi Tesis Universitas
8. Dampak Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ,Fransiskus AdyUniversitas Proklamasi 45 Yogyakarta,Djoko WijonoUniversitas Proklamasi 45 Yogyakarta
9. Dampak Disiplin Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia
10. Mangkunegara (2015). Perencanaan dan pengembangan Sumber daya Manusia, Rifka Aditama, Bandung
11. Riduwan (2015). Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
12. Riduwan (2015). Dasar-dasar Statistika. Bandung : Alfabeta
13. Kasmir (2016). Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta : Rajawali Pers.
14. Sutrisno (2016). Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
15. Hadari (2017). Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
16. Sugiyono (2017). Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta. Umam,K
17. Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif, R&D. Bandung : CV Alfabeta
18. Ghozali (2018). Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.