

# PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. KUALA JAYA SAMUDERA DI KUALA TANJUNG

Rozali<sup>1</sup>, Aris Siregar<sup>2</sup>

*Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran Telp. 0623-347222.*

*Email : [ekonomiuna@yahoo.com](mailto:ekonomiuna@yahoo.com)*

## Abstrak

**Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Kuala Jaya Samudera Di Kuala Tanjung. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 orang.**

**Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji F diketahui bahwa secara simultan variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Kuala Jaya bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11.571 > 2.86$ ). berdasarkan uji-t pada Kepuasan Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.697 > 2.026$ ). uji-t pada Motivasi Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.785 > 2.026$ ). Uji- t Disiplin Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.423 > 2.026$ ). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,442. Artinya Motivasi Kerja Lebih berpengaruh besar terhadap Prestasi kerja. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah, Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Kuala Jaya Samudera Di Kuala Tanjung. Sedangkan variabel Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh kecil terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Kuala Jaya Samudera Di Kuala Tanjung.**

*Kata Kunci* : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Budaya organisasi melalui penerapan kepuasan kerja diyakini merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja ekonomi dan suatu organisasi, budaya dalam organisasi dalam hal ini adalah budaya berdisiplin dan budaya berprestasi.

Suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya sangat memerlukan budaya organisasi yang

konduusif. Biasanya budaya organisasi diawali dengan keluarnya aturan organisasi. Oleh sebab itu pengaruh manajemen sangat penting dalam proses awal pembentukan budaya organisasi. Dapat pula dikatakan bahwa budaya organisasi adalah segala sesuatu yang ada di dalam organisasi, termasuk cara berpikir, bersikap, dan bertindak yang dipengaruhi oleh budaya yang ada dalam organisasi. Diharapkan pada budaya yang kuat

(skornya tinggi) akan memberikan dampak yang baik pada kepuasan kerja karyawan, sehingga tidak menimbulkan ketidakpuasan karyawan yang bersifat negatif seperti keluar dari pekerjaan, melakukan sabotase, dan lainnya.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mengalami kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat rendah, cepat lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, dan berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka perputaran karyawan dan absensi menurun.

Penerapan Kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja bagian dari tujuan utama pelaksanaan budaya organisasi di Kuala Tanjung. Budaya organisasi jika dilaksanakan dengan tepat mampu meningkatkan, kepuasan, motivasi dan disiplin kerja karyawan. Penerapan prinsip utama

budaya organisasi adalah budaya berprestasi, budaya disiplin, dan budaya kebersihan. Salah satu tujuan utama budaya dalam organisasi adalah budaya disiplin. Penerapan budaya yang disiplin akan membuat seluruh yang terlibat dalam organisasi mampu berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. Budaya yang baik dilaksanakan diantaranya adalah budaya bekerja keras, terus melakukan perbaikan diri, penekanan layanan pada masyarakat, tidak malas, produktif dengan mampu memanfaatkan teknologi, dan kepedulian sejati akan kepentingan umum.

Fenomena-fenomena permasalahan yang dihadapi pada PT. Kuala Jaya Samudera di Kuala Tanjung yang berhubungan dengan Kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja karyawan diantaranya adalah masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih ada karyawan yang masih tidak menandatangani absensi karyawan, masih ada karyawan yang terlambat memasuki jam kerja, masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard dan waktu yang telah ditentukan dan masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berlebihan. Masalah disiplin tersebut sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan disiplin pada karyawan akan mapu

menumbuhkan rasa puas karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang ada pada diri karyawan yang didasarkan atas apa yang diterima karyawan dalam bekerja. Sesuatu yang diterima yaitu baik fisik dan non fisik seperti balas jasa, sikap pimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dengan atasan dan bawahan. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan akan muncul jika indikator tersebut dirasakan dengan baik. Perasaan puas dalam bekerja mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan karena akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Seorang karyawan yang menikmati pekerjaannya berarti memiliki tingkat kepuasan kerja yang positif, sebaliknya karyawan yang cenderung mangkir dari pekerjaannya berarti tingkat kepuasan kerjanya rendah.

Masalah yang berhubungan dengan kepuasan karyawan pada PT. Kuala Jaya samudera di Kuala Tanjung adalah masih belum optimalnya fasilitas kerja karyawan secara fisik ditempat kerja, kemudian balas jasa yang masih harus ditingkatkan dengan memberikan tunjangan operasional yang lebih tinggi lagi.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Karyawan yang berprestasi secara harafiah berarti telah berhasil mencapai apa yang telah menjadi garis besar dai pekerjaannya. Fenomena masalah yang terjadi pada PT. Kuala Jaya samudera di Kuala Tanjung yang terkait dengan prestasi kerja diantaranya adalah hasil kerja karyawan masih ada yang mengalami penurunan dimana sering terjadinya pekerjaan yang terlambat diselesaikan, pencapaian atas target kerja masih mengalami hambatan, standard kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan, pemecahan masalah dalam bekerja masih kurang optimal.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan memilih judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Kuala Jaya Samudera Di Kuala Tanjung”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka diperoleh perumusan masalah adalah Apakah kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja pada PT. Kuala Jaya Samudera di Kuala Tanjung?

## **II. METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Kuala Jaya Samudera di Kuala Tanjung. Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember sampai bulan Maret 2021.

### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan wilayah generalisasi penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kuala Jaya Samudera di Kuala Tanjung yang berjumlah 104 orang karyawan. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini akan dibatasi dan diambil sebanyak 41 orang karyawan dengan kriteria karyawan tetap pada PT. Kuala Jaya Samudera di Kuala Tanjung.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Data yang dipergunakan dalam analisis dan pembahasan pada penelitian ini terdiri dari dua jenis dan sumber data, yaitu:

- a. Data Primer, yaitu data yang belum pernah diolah atau data yang diperoleh langsung dari objek penelitian dengan mempergunakan instrumen pengumpul data atau dengan cara kuisisioner dan wawancara oleh peneliti. Adapun sebagai data primer dalam penelitian ini yaitu berupa data hasil jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan melalui kuisisioner dan wawancara.
- b. Data Sekunder, merupakan data yang tersedia pada instansi/

organisasi dimana penelitian dilaksanakan, meliputi berbagai dokumen tertulis dan sejenisnya, yang dianggap dapat mendukung dalam menganalisis dan membahas permasalahan yang diteliti. Adapun data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain yaitu berupa profil PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung yang mencakup dasar pembentukan perusahaan, jumlah karyawan, tugas dan fungsi serta struktur organisasi.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

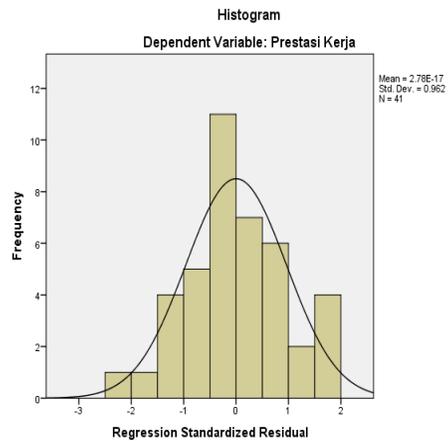
### **A. Sejarah Singkat PT. Kuala Jaya Samudera Di Kuala Tanjung**

PT. Kuala Jaya Samudera didirikan berdasarkan Akte Notaris Soeleman Arjasasmita, SH No.28 tanggal 8 Januari 1986, dengan nama Kuala Jaya. Kemudian diperbaharui dengan Akte Notaris No. 36 tanggal 26 Nopember 1986 dengan nama Kuala Jaya Samudera yang ber alamat di jalan Kuala Tanjung.

PT. Kuala Jaya Samudera sebagai mitra kerja dari PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero) dan PT. Multimas Nabati Asahan Kuala Tanjung melakukan kegiatan usaha bongkar muat di pelabuhan kuala tanjung.

### **B. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil uji validitas diperoleh nilai *corrected item total correlation* ( $r_{hitung}$ ) pada setiap butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja. Nilai *corrected item total correlation* ( $r_{hitung}$ ) > nilai  $r_{tabel}$  (0,308) dan  $\alpha$  ( $\alpha$ ) = 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari masing – masing variabel yang digunakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.



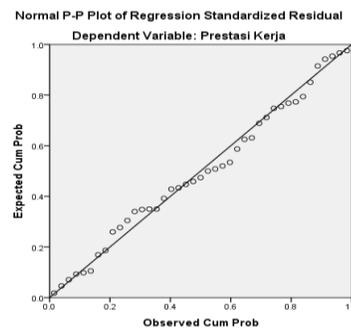
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel**

Instrumen Variabel	Nilai cronbach' alpha	Batas elielabel	keterangan
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.810	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja(X <sub>2</sub> )	0.896	0.60	Reliabel
Disiplin kerja (X <sub>3</sub> )	0.880	0.60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.872	0.60	Reliabel

Pada grafik histogram diatas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak miring ke kiri maupun ke kanan.

Dari tabel diatas, diketahui nilai *cronchbach alpha* dari setiap instrumen variabel pada penelitian ini memiliki nilai > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja adalah reliabel.

**2. Pendekatan Normal P-Plot**



Berdasarkan Gambar diatas, uji P-P-Plot data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyebar diluar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang berarti data residual berdistribusi normal

**C. Hasil Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**1. Hasil Uji Grafik Histogram**

**3. Pendekatan Kolmogorov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.23188240
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.475
Asymp. Sig. (2-tailed)		.978

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari Tabel diatas diketahui besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,475 dan nilai Asymp.sig sebesar 0,978 lebih besar dari 0,05, hal ini berarti data residual berdistribusi normal atau model telah memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah regresi linear berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji multikolinieritas pada penelitian ini melihat dari nilai *Tolerance value* > 0,1 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Kepuasan Kerja	.911	1.098
Motivasi Kerja	.835	1.197
Disiplin Kerja	.911	1.098

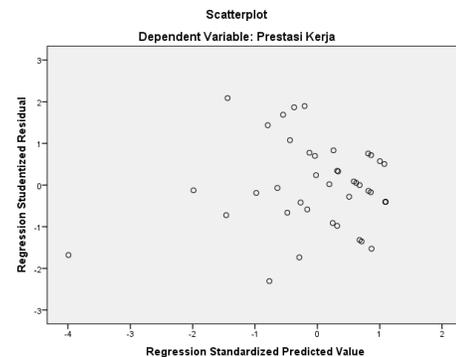
a. Dependent Variable: Prestasi Karaj

Dari tabel diatas terlihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10 (VIF < 10), sedangkan *tolerance* > 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa pada model regresi linear berganda dengan ketiga variabel diatas terbebas dari asumsi multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar 4.4 dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Hal ini dapat terlihat dimana titik-titik tersebar tanpa membentuk suatu pola tertentu dan tersebar baik dibawah atau diatas angka 0 pada sumbu Y

### D. Hasil Uji Hipotesis

#### a. Hasil Uji Regresi

#### Hasil Uji Regresi

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.197	3.606	
1			
Kepuasan Kerja	.389	.144	.334
Motivasi Kerja	.317	.114	.360
Disiplin Kerja	.271	.112	.300

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut

$$Y = 1,197 + 0,389X_1 + 0,317X_2 + 0,271X_3 + e$$

Keterangan :

- Konstanta (a) bernilai 1,197 menunjukkan harga konstan, dimana jika tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas yaitu variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja maka prestasi kerja akan tetap bernilai 1,197.
- Variabel kepuasan kerja dengan koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,389. Artinya, jika kepuasan kerja ( $X_1$ ) naik sebesar satu satuan, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,389 satuan.
- Variabel motivasi kerja dengan koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,317. Artinya, jika Motivasi Kerja ( $X_2$ ) naik sebesar satu satuan, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,317 satuan.
- Variabel disiplin kerja dengan koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,271. Artinya, jika disiplin kerja ( $X_3$ ) naik sebesar satu satuan, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,271 satuan. Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut

**b. Hasil Uji F (Uji Simultan)**  
**Hasil Pengujian Secara Simultan**  
 ANOVA<sup>a</sup>

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

Regression	186.943	3	62.314	11.571	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	199.252	37	5.385		
Total	386.195	40			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,571, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar 2,86. Hal ini berarti bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11,571 > 2,86$ ) dan tingkat signifikansinya ( $0,000 < 0,05$ ), hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yaitu Kepuasan Karaj ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT. Kuala Jaya Samudera Di Kuala Tanjung, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

**c. Hasil Uji t (Uji Parsial)**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	t	Sig.
(Constant)	.332	.742
1 Kepuasan Kerja	2.697	.010
Motivasi Kerja	2.785	.008
Disiplin Kerja	2.423	.020

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Keterangan:

- Nilai signifikan untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) (0,010) lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )  $> t_{tabel}$  yaitu 2,697  $> 2,026$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian secara parsial Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan

terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT. Kuala Jaya Samudera Di Kuala Tanjung.

2. Nilai signifikan untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) (0,008) lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )  $> t_{tabel}$  yaitu  $2,785 > 2,026$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Kuala Jaya Samudera Di Kuala Tanjung.
3. Nilai signifikan untuk variabel Disiplin Kerja (0,020) lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja  $> t_{tabel}$  yaitu  $2,423 > 2,026$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Kuala Jaya Samudera Di Kuala Tanjung.

#### d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 <sup>a</sup>	.484	.442	2.32060

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,442 atau sebesar 44,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Prestasi

Kerjadapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 44,2%. Sedangkan sisanya 45,8% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

#### IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian secara simultan, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,571, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar 2,86. Hal ini berarti bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11,571 > 2,86$ ) dan tingkat signifikansinya ( $0,000 < 0,05$ ), hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Kuala Jaya Samudera Di Kuala Tanjung, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
2. Pengujian secara parsial:
  - a. Nilai signifikan untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) (0,010) lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )  $> t_{tabel}$  yaitu  $2,697 > 2,026$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ). Dengan demikian secara parsial Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y)

pada PT. Kuala Jaya Samudera Di Kuala Tanjung.

- b. Nilai signifikan untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) (0,008) lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )  $>$   $t_{tabel}$  yaitu  $2,785 >$   $2,026$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ). Dengan demikian secara parsial Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT. Kuala Jaya Samudera Di Kuala Tanjung.
  - c. Nilai signifikan untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) (0,020) lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )  $>$   $t_{tabel}$  yaitu  $2,423 >$   $2,026$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ). Dengan demikian secara parsial Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT. Kuala Jaya Samudera Di Kuala Tanjung.
1. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,442 atau sebesar 44,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 44,2%. Sedangkan sisanya 45,8% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan ketiga, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Yogyakarta: Penerbit andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sastrohadiwiryono, B. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Saydam, Gouzali. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Suntoyo, Danang. 2012. *Uji Validitas Dan Reabilitas, Asumsi Klasik*, Cetakan Pertama, Jakarta: Nuha Medika.
- Thoha Mifta. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Utara” Jurnal EMBA, Vol. 4, No.1, Hal. 514-523, Maret 2016.
- Rina Milyati Yuniastuti, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System Di Bandar Lampung” Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol.1 No.2, Hal. 199-210, April 2011.
- Skripsi/Jurnal:
- Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami dan Heru Susilo, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan)” Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.1, No. 1, Hal. 123-131, Oktober 2013.
- Jouita Victoria Pattinama, Christoffel kojo, Agusta L. Repi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi