

**PENGARUH TANGGUNG JAWAB, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA SERAYA MOTOR****Sitti Nur Asimah Riski<sup>1</sup>, Sabri<sup>2</sup>, Muhammad Sidik<sup>3</sup>**<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina  
<sup>1</sup>email: [sittinarsk23@gmail.com](mailto:sittinarsk23@gmail.com)<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina  
<sup>2</sup>email: [Sabri@uis.ac.id](mailto:Sabri@uis.ac.id)<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina  
<sup>3</sup>email: [muhammad.sidik@uis.ac.id](mailto:muhammad.sidik@uis.ac.id)**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of responsibility, job satisfaction, and work discipline on employee performance at PT. Mitra Seraya Motor. This research is motivated by the importance of human resources in improving company performance, particularly in the financing industry, which requires professionalism and high-quality service. The research employs a quantitative method with a descriptive and associative approach. The population in this study consists of all employees of PT. Mitra Seraya Motor, totaling 70 individuals, with a census sampling technique in which all members of the population are used as respondents. Data collection techniques include observation, interviews, and questionnaires. The results indicate that all research instruments are valid and reliable. Multiple linear regression analysis produces the equation  $Y = 1.376 + 0.232X_1 + 0.427X_2 + 0.259X_3$ . The partial test (t-test) results show that responsibility ( $t = 6.133$ ;  $sig = 0.000$ ), job satisfaction ( $t = 8.028$ ;  $sig = 0.000$ ), and work discipline ( $t = 7.628$ ;  $sig = 0.000$ ) have a significant effect on employee performance. The simultaneous test (F-test) shows that the calculated F value of 31.165 is greater than the F table value of 2.83 with a significance level of  $0.000 < 0.05$ , indicating that all independent variables simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.552, indicating that 55.2% of the variation in employee performance can be explained by responsibility, job satisfaction, and work discipline, while the remaining 44.8% is influenced by other variables outside this study. Therefore, job satisfaction is the most dominant variable influencing employee performance, followed by work discipline and responsibility.*

**Keywords:** responsibility, job satisfaction, work discipline, employee performance.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tanggung jawab, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Seraya Motor. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan, khususnya dalam industri pembiayaan yang menuntut profesionalisme dan kualitas pelayanan yang tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Seraya Motor yang berjumlah 70 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel. Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan  $Y = 1,376 + 0,232X_1 + 0,427X_2 + 0,259X_3$ . Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa tanggung jawab ( $t = 6,133$ ;  $sig = 0,000$ ), kepuasan kerja ( $t = 8,028$ ;  $sig = 0,000$ ), dan disiplin kerja ( $t = 7,628$ ;  $sig = 0,000$ ) berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 31,165 lebih besar dari Ftabel 2,83 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,552 menunjukkan bahwa 55,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tanggung jawab, kepuasan kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan, diikuti oleh disiplin kerja dan tanggung jawab.

**Kata kunci:** Tanggung jawab, kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah unsur terpenting dalam setiap organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks persaingan bisnis modern yang semakin kompetitif, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas menjadi indikator utama keberhasilan organisasi (Mangkunegara, 2013). Kinerja tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga menggambarkan kontribusi nyata karyawan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, sehingga organisasi dituntut untuk mampu mengelola dan mengoptimalkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara tepat. Secara konseptual, kinerja karyawan dikatakan sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2007). Kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti kemampuan, motivasi, sikap, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik, tepat waktu, serta memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, sedangkan kinerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan efektivitas organisasi (Mangkunegara, 2013).

Tanggung jawab ialah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tanggung jawab merupakan kesadaran individu untuk melaksanakan tugas serta kesiapan dalam menanggung konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan (Putra Raditia, 2020). Tanggung jawab mencerminkan sikap profesionalisme dan integritas karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi akan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, serta bersedia menerima konsekuensi dari setiap keputusan yang diambil. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab menjadi salah satu indikator penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena berkaitan langsung dengan kesadaran individu dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam organisasi.

Selain tanggung jawab, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Tse dan Wilton, 2022) mengemukakan bahwa kepuasan merupakan respon karyawan yang timbul dari proses evaluasi terhadap perbandingan antara harapan awal dengan kinerja aktual yang dirasakan. Apabila kinerja yang diterima tidak sesuai dengan harapan, maka individu akan mengalami kondisi diskonfirmasi yang mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan. Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, serta sistem penghargaan yang diterapkan (Mayang Retno, 2022). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta mampu bekerja secara lebih produktif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti rendahnya semangat kerja, tingginya tingkat absensi, serta menurunnya produktivitas. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor strategis yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2007). Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, menghargai waktu, serta mampu menjaga kualitas pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan terjadinya pelanggaran aturan, keterlambatan kerja, serta menurunnya produktivitas. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tanggung jawab, kepuasan kerja, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Sementara itu, (Zuriah, 2018) menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas serta kewajiban yang seharusnya dijalankan, baik terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan, negara, maupun Tuhan Yang Maha Esa. Penelitian oleh (Putra Raditia, 2020) menunjukkan bahwa tanggung jawab kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian oleh (Mayang Retno, 2022) juga menemukan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa faktor-faktor internal organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun hasilnya dapat berbeda tergantung pada konteks penelitian.

Dalam praktiknya, peningkatan kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, termasuk pada PT. Mitra Seraya Motor yang bergerak di bidang leasing dan pembiayaan kendaraan bermotor. Perusahaan ini dituntut untuk memiliki karyawan dengan kinerja tinggi guna memberikan pelayanan optimal kepada nasabah di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Namun, berdasarkan observasi awal, masih ditemukan permasalahan seperti rendahnya tanggung jawab, kurangnya disiplin kerja, serta belum optimalnya kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan perusahaan dan realitas di lapangan, sehingga diperlukan kajian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tanggung jawab, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Seraya Motor. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi secara teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menjadi acuan praktis bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan faktor-faktor internal secara lebih efektif.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur dengan tujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh tanggung jawab, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. Mitra Seraya Motor yang beralamat di Ruko Tanah Mas Blok D No. 6, Kelurahan Sungai Panas, Kecamatan Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau. Waktu penelitian berlangsung selama lima bulan, yaitu dari November 2025 hingga Maret 2026. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui interaksi dengan responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti literatur, catatan, dan dokumen yang relevan dengan penelitian (Sugiyono, 2020).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu wawancara, observasi, dan kuesioner. Wawancara dilakukan secara sistematis dengan pihak-pihak terkait untuk memperoleh informasi yang mendalam. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi dan aktivitas di lingkungan perusahaan. Sementara itu, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada seluruh responden yang berkaitan dengan variabel penelitian. Pengukuran kuesioner menggunakan skala Likert dengan

rentang nilai 1 sampai 5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Seraya Motor yang berjumlah 70 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2020).

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi tanggung jawab ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Tanggung jawab diukur melalui indikator kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, kesediaan menanggung akibat pekerjaan, ketekunan, kepatuhan terhadap prosedur, serta kejujuran dan integritas. Kepuasan kerja diukur berdasarkan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji dan imbalan, hubungan kerja, kesempatan promosi, serta lingkungan kerja. Disiplin kerja diukur melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam tugas, ketaatan terhadap instruksi, serta kerapian dalam bekerja. Adapun kinerja karyawan diukur melalui indikator kesetiaan, kualitas dan kuantitas kerja, kejujuran, kedisiplinan, serta kreativitas.

Sebelum analisis data dilakukan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi hasil pengukuran. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach, dengan ketentuan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien  $\geq 0,700$ . (Sugiyono, 2020).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan metode penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh hasil analisis yang akurat mengenai pengaruh tanggung jawab, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Seraya Motor.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel                 | Item | r Hitung | r Tabel | Sig   | Keterangan |
|--------------------------|------|----------|---------|-------|------------|
| Tanggung Jawab ( $X_1$ ) | X1.1 | 0,783    | 0,2352. | 0,000 | Valid      |
|                          | X1.2 | 0,875    | 0,2352. | 0,000 | Valid      |
|                          | X1.3 | 0,790    | 0,2352. | 0,000 | Valid      |
|                          | X1.4 | 0,705    | 0,2352. | 0,000 | Valid      |
|                          | X1.5 | 0,833    | 0,2352. | 0,000 | Valid      |

|                      |      |       |         |       |       |
|----------------------|------|-------|---------|-------|-------|
| Kepuasan Kerja (X2)  | X2.1 | 0,662 | 0,2352. | 0,000 | Valid |
|                      | X2.2 | 0,704 | 0,2352. | 0,000 | Valid |
|                      | X2.3 | 0,849 | 0,2352. | 0,000 | Valid |
|                      | X2.4 | 0,758 | 0,2352. | 0,000 | Valid |
|                      | X2.5 | 0,744 | 0,2352. | 0,000 | Valid |
| Disiplin Kerja (X3)  | X3.1 | 0,870 | 0,2352. | 0,000 | Valid |
|                      | X3.2 | 0,886 | 0,2352. | 0,000 | Valid |
|                      | X3.3 | 0,761 | 0,2352. | 0,000 | Valid |
|                      | X3.4 | 0,795 | 0,2352. | 0,000 | Valid |
|                      | X3.5 | 0,735 | 0,2352. | 0,000 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1  | 0,706 | 0,2352. | 0,000 | Valid |
|                      | Y.2  | 0,861 | 0,2352. | 0,000 | Valid |
|                      | Y.3  | 0,820 | 0,2352. | 0,000 | Valid |
|                      | Y.4  | 0,816 | 0,2352. | 0,000 | Valid |
|                      | Y.5  | 0,844 | 0,2352. | 0,000 | Valid |

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Penelitian ini menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan perangkat lunak SPSS . Kriteria pengujian adalah apabila nilai r hitung > r tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid.

Dengan jumlah responden sebanyak 70 orang, maka nilai derajat kebebasan (df) adalah:  $df = n - 2 = 70 - 2 = 68$ . Pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2352.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel             | Alpha Cronbach | N Off Item | Parameter reliabel | Keterangan |
|----------------------|----------------|------------|--------------------|------------|
| Tanggung Jawab (X1)  | 0,875          | 5          | 0,60               | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja (X2)  | 0,821          | 5          | 0,60               | Reliabel   |
| Disiplin Kerja (X3)  | 0,862          | 5          | 0,60               | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,885          | 5          | 0,60               | Reliabel   |

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa data yang diperoleh melalui kuesioner pada setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini terlihat dari nilai Cronbach's Alpha pada variabel tanggung jawab, kepuasan kerja, dan disiplin kerja yang berada di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)     | 1.376                       | 2.133      |                           | .670  | .521 |
| Tanggung Jawab | .232                        | .105       | .216                      | 2.218 | .030 |
| Kepuasan Kerja | .427                        | .120       | .701                      | 3.551 | .001 |
| Disiplin Kerja | .259                        | .113       | .263                      | 2.298 | .024 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

$$Y = 1.376 + 0,232 X1 + 0.427 X2 + 0.259 X3 + e$$

- Konstanta sebesar 1,376 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat Tanggung Jawab , Kepuasan Kerja , dan Disiplin Kerja maka seharusnya memiliki kemampuan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan.
- Koefisien regresi X1 yaitu Tanggung Jawab menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,232 dengan demikian dapat diketahui bahwa Tanggung Jawab meningkatkan Kinerja Karyawan
- Koefisien regresi X2 yaitu Kepuasan Kerja menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,427 dengan demikian dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.
- Koefisien regresi X3 yaitu Disiplin Kerja menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,259 dengan demikian dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja justru meningkatkan Kinerja Karyawan

3. Uji T

3.1 Analisis pengaruh X1 terhadap Y

Tabel 4.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 8.323                       | 2.144      |                           | 3.882 | .000 |
| Tanggung Jawab | .613                        | .100       | .570                      | 6.133 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = a + b1X1 = 8.323 + 0.613$$

Nilai persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai konstanta (a) adalah 8.323, artinya jika variabel Tanggung Jawab (X1) nilainya adalah 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh 8.323.
2. Nilai koefisien regresi variabel Tanggung Jawab (X1) sebesar 0.613, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Tanggung Jawab (X1) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.613. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Tanggung Jawab dengan Kinerja Karyawan, semakin naik Tanggung Jawab maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel apakah memiliki hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Cara menentukan variabel memiliki hubungan yang signifikan adalah sebagai berikut :

1. jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.
2. jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
3. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 0.05$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k$  atau  $70-2 = 68$  (n adalah jumlah kasus, dan k adalah jumlah variabel). Dengan t tabel sebesar 1.681.

Untuk variabel Tanggung Jawab (X1) memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.133 > 1.681$ ) dan nilai signifikan ( $0,00 < 0,05$ ) artinya  $H_a$  diterima bahwa Tanggung Jawab berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 3.2 Analisis Pengaruh X2 terhadap Y

Tabel 5.

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)     | 4.539                       | 2.110      |                           | 2.151 | .035 |
| Kepuasan Kerja | .754                        | .094       | .673                      | 8.028 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

$$Y = a + b_2X_2 = 4.539 + 0.754$$

Nilai persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai konstanta (a) adalah 4.539, artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X2) nilainya adalah 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh 4.539.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0.754, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan loyalitas (X2) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.754. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin naik Kepuasan Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel apakah memiliki hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Cara

menentukan variabel memiliki hubungan yang signifikan adalah sebagai berikut :

1. jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.
2. jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
3. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 0.05$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k$  atau  $70-2 = 68$  ( $n$  adalah jumlah kasus, dan  $k$  adalah jumlah variabel). Dengan t tabel sebesar 1.681.

Untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8.028 > 1.681$ ) dan nilai signifikan ( $0,00 < 0,05$ ) artinya  $H_a$  diterima bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 3.3 Analisis Pengaruh $X_3$ terhadap Y

Tabel 6.

Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 7.696                       | 1.709      |                           | 4.255 | .000 |
| Disiplin Kerja | .643                        | .084       | .654                      | 7.628 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

$$Y = a + bX_3 = 7.696 + 0.643$$

Nilai persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai konstanta (a) adalah 7.696, artinya jika variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) nilainya adalah 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh 7.696
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,643 menunjukkan bahwa apabila variabel independen lainnya dianggap konstan dan Disiplin Kerja mengalami peningkatan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,643. Koefisien yang bernilai positif ini mengindikasikan adanya hubungan searah antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah: (1) apabila nilai t hitung  $>$  t tabel pada  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; (2) apabila nilai t hitung  $<$  t tabel pada  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai t tabel diperoleh dari distribusi t pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) sebesar  $n-k$ , yaitu  $70-2 = 68$ , sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,681. Berdasarkan hasil pengujian, variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai t hitung sebesar  $7,628 > 1,681$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**4. Uji F (simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0,05$ ).

**Tabel 7.**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 261.020        | 3  | 87.007      | 31.165 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 212.170        | 66 | 2.792       |        |                   |
| Total        | 473.200        | 69 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Tanggung Jawab , Kepuasan Kerja

Sumber: Lampiran output SPSS, 2026

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujianya adalah: (1) apabila nilai F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima; (2) apabila nilai F hitung < F tabel dan nilai signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), derajat kebebasan  $df_1 = 3$  (jumlah variabel - 1) dan  $df_2 = 67$  ( $n - k = 70 - 3$ ), diperoleh nilai F tabel sebesar 2,83. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 31,165 > 2,83 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**5. Koefisien Determinasi**

**Tabel 8.**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .743 <sup>a</sup> | .552     | .534              | 1.671                      | 2.187         |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Tanggung Jawab , Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel diatas Berdasarkan hasil output diatas maka dapat menjelaskan tentang ringkasan model, yang terdiri dari hasil nilai korelasi sederhana (R) dan koefisien determinasi (R Square).

1. R (korelasi pearson) nilai yang dihasilkan sebesar 0.743 artinya korelasi antara variabel Tanggung Jawab (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.
2. R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.552 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel Tanggung Jawab (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,552. Artinya tingkat persentase pengaruh Tanggung Jawab (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 55.2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh tanggung jawab, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Seraya Motor, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, tanggung jawab terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai thitung yang lebih besar dari ttabel ( $6,133 > 1,681$ ) serta tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat tanggung jawab yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selanjutnya, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar  $8,028 > 1,681$  dan signifikansi  $< 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan. Di sisi lain, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar  $7,628 > 1,681$  dan signifikansi  $< 0,05$ , yang berarti bahwa kedisiplinan yang tinggi mampu mendorong karyawan bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Secara simultan, ketiga variabel yaitu tanggung jawab, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 31,165 yang lebih besar dari Ftabel 2,83 serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel tanggung jawab, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55,2%, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,552. Sementara itu, sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, yang membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji variabel tambahan yang relevan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mitra Seraya Motor sangat dipengaruhi oleh pengelolaan tanggung jawab, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara efektif dan berkelanjutan.

#### V. REFERENSI

- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putra Raditia. (2020). *Pengaruh fasilitas kerja, tanggung jawab kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Solo Jawa Tengah*.
- Mayang Retno. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja, kerjasama, lingkungan kerja, dan keahlian terhadap kinerja karyawan PT. Kop Surface Product di Bandung*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.)). Penerbit Alfabeta.
- Tse, D. K., & Wilton, P. C. (2022). *Consumer satisfaction and post-purchase behavior*.
- Zuriah, N. (2018). *Pendidikan moral dan budi pekerti dalam perspektif perubahan*. Jakarta: Bumi Aksara.