

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SARI SURYA PERWIRA MEDAN

Arifin (NIDN: 0105028401)

Dosen Program Studi Akuntansi Politeknik IT&B Medan

ABSTRACT

This research aims to know the influence of motivation, working satisfaction and working discipline on the employee performance. The population of this research are employees of PT. Sari Surya Perwira Medan. The sampling method applied in this research is convenience sampling method. The analysis data technique and method used in this research is multiple linear regression method with help of SPSS 19.0. The results of this research are : 1) motivation significantly influences employee performance. 2) working satisfaction significantly influence the employee performance. 3) working discipline does not significantly influence the employee performance.

Keywords : *Motivation, Working Satisfaction, Working Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Sari Surya Perwira Medan perlu dibangun budaya perusahaan yang mampu mendukung visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia yang bagus dan teratur dapat tercipta apabila motivasi, kepuasan dan disiplin kerja dari karyawan dapat dibina oleh pimpinan sejak awal organisasi tersebut berdiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja dari karyawan PT. Sari Surya Perwira Medan. Sinambela (2012) dalam penelitian Safitri (2013) menyatakan bahwa kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang disebabkan kepadanya.

Salah satu faktor penting yang dapat mendorong kinerja pegawai menjadi optimal yaitu adanya motivasi. Hasibuan (2003 : 92) dalam penelitian Utomo (2010) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya. Proses pemberian dorongan yang dilakukan kepada karyawan supaya dapat bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan/instansi, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja

tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja.

Koesmono (2005) dalam penelitian Murti dan Srimulyani (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja, dan sebagainya. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai, karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Dengan adanya motivasi pegawai, maka kebutuhannya akan terpenuhi, sehingga akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerjanya.

Selain motivasi dan kepuasan kerja, disiplin kerja juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hetami (2008) dalam penelitian Safitri (2013) menyatakan bahwa sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Seorang pegawai harus mampu beradaptasi dengan aturan-aturan yang dibuat oleh organisasi agar terwujud sikap disiplin dalam bekerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sari Surya Perwira Medan? 2) Apakah kepuasan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sari Surya Perwira Medan? 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sari Surya Perwira Medan?

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Amstrong (2008 : 236) dalam penelitian Ekaningsih (2012) menyatakan bahwa motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi merupakan sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan kebutuhan serta keinginan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang. Menurut Malthis (20010 dalam penelitian Reza (2010) motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Rivai (2004 : 470) dalam penelitian Utomo (2010) menyebutkan ada berbagai cara yang dilakukan oleh para manajer untuk memelihara dan meningkatkan motivasi kerja karyawannya, antara lain model tradisional, model hubungan manusiawi, dan model sumber daya manusia.

a. Model Tradisional

Model motivasi tradisional yaitu bagaimana membuat para karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Untuk meningkatkan motivasi kepada karyawan agar melakukan tugasnya dengan berhasil, para manajer menggunakan sistem upah insentif. Artinya jika karyawan bekerja dengan prestasi yang bagus, maka semakin besar pula penghasilan mereka. Alat motivasi ini didasarkan anggapan bahwa para karyawan sebenarnya adalah pemalas dan bisa didorong hanya dengan imbalan keuangan.

b. Model Hubungan Manusiawi

Kontak sosial yang dialami karyawan, seperti kebosanan dan rutinitas pekerjaan merupakan hal-hal yang mengurangi motivasi mereka dalam bekerja. Jika hal ini terjadi, maka manajer bisa memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhannya dan membuat mereka merasa penting dan berguna. Aplikasi dari model ini yaitu manajer memotivasi karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan

kerjanya. Dalam model hubungan manusiawi, para karyawan diharapkan untuk menerima wewenang manajer karena atasan mereka memperlakukan mereka dengan baik dan tenggang rasa, serta penuh perhatian atas kebutuhan para karyawan.

c. Model Sumber Daya Manusia

Para karyawan sebenarnya mempunyai motivasi yang beraneka ragam, bukan hanya motivasi uang atau keinginan untuk mendapat kepuasan kerja, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi. Mereka berpendapat bahwa sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan tidak selalu para karyawan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan umumnya, para karyawan akan memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi tugas manajer dalam model ini bukan hanya memotivasi karyawan dengan upah yang tinggi saja, tetapi juga untuk mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan perusahaan dan anggotanya, dan setiap karyawan menyumbangkan sesuai kemampuannya masing-masing.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbin (2006 : 78) dalam penelitian Utomo (2010) setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Hasibuan (2003:95) dalam penelitian Utomo (2010) faktor-faktor kepuasan kerja yang secara khusus mempengaruhi kinerja karyawan seperti komponen upah atau gaji, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, promosi karir, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

a. Komponen Upah atau Gaji

Gaji diartikan sebagai imbalan keuangan yang diterima karyawan seperti upah, premi bonus, atau tunjangan-tunjangan lainnya. Dalam konteks ini, semakin tinggi gaji yang diterima

bukanlah suatu jaminan karyawan tersebut berprestasi lebih baik. Prinsip teori keadilan perlu diperhatikan dalam penilaian komponen ini. Seseorang bekerja mungkin perbedaan keterampilan, pengalaman, dan senioritas. Mereka mengharapkan imbalan keuangan yang diterima mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, ataupun senioritas.

b. Peralatan yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan

Setiap pekerjaan memerlukan peralatan-peralatan tertentu yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kelengkapan sarana dan prasarana yang dan berfungsinya dengan baik akan lebih memotivasi kerja bawahan untuk melaksanakan tugas secara baik dari program-program yang telah direncanakan.

c. Promosi Karir

Promosi adalah perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, status dan skill yang lebih besar, dan khususnya meningkatnya upah atau gaji. Ada beberapa alasan mengapa promosi harus diprogramkan dengan baik oleh organisasi yaitu :

- Promosi adalah jenjang kenaikan karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan sebagai harapan perbaikan dalam penghasilan.
- Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi karyawan dan hal tersebut akan menjadi pendorong bagi karyawan. Setiap pekerjaan baru akan menjadi karyawan berpengalaman untuk menangani pekerjaan barunya, dan apabila karyawan tersebut berhasil, maka akan mendorong karyawan lain untuk mengikutinya
- Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti. Karyawan yang memiliki kualitas dan profesional kerja yang tinggi apabila tidak dipromosikan akan menjadikan karyawan tersebut tidak puas, dan hal ini akan mendorong karyawan untuk meminta berhenti.

d. Hubungan dengan Atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada keterlaluhan

e. Hubungan dengan Rekan Kerja

Ada tenaga kerja yang dalam menjalankan pekerjaannya memperoleh masukan dari tenaga kerja lain. Hubungan antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak yang berbentuk fungsional. Kepuasan kerja yang ada timbul karena mereka dalam jumlah tertentu berada dalam satu ruangan kerja sehingga dapat berkomunikasi.

3. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2004) dalam penelitian Safitri (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan keasah dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendekatan disiplin kerja menurut Davis (1995:368) dalam penelitian Munawaroh (2012) mempunyai tiga macam kriteria disiplin, yaitu :

a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin dengan cara mempertemukan sejumlah kebutuhan baru yang ada di luar hukuman dengan asumsi-asumsi sebagai berikut :

- Disiplin modern merupakan cara menghindari bentuk hukuman fisik.
- Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- Keputusan yang tidak benar terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki.
- Melakukan proses terhadap keputusan yang sepihak terhadap kasus disiplin

b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan cara memberikan suatu hukuman dengan asumsi-asumsi sebagai berikut :

1. Disiplin dilakukan oleh atasan terhadap bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali apabila telah diputuskan.
2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran yang pelaksanaannya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.
3. Pengaruh hukuman merupakan pelajaran bagi pegawai dan pegawai lain.
4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
5. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya diberi yang lebih berat.

c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin dengan cara memberikan suatu hukuman dengan asumsi-asumsi sebagai berikut :

1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami pegawai.
2. Disiplin ditujukan suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
3. Disiplin ditujukan untuk bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

4. Kinerja

Menurut Robbins (2001:145) dalam penelitian Ekaningsih (2012) kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Apabila seseorang telah diterima ditempatkan pada suatu organisasi/unit kerja tertentu, maka mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Siapa yang bertanggung jawab terhadap kinerja, mereka adalah setiap pemimpin pada semua level.

Anwar (2000) dalam penelitian Murti dan Srimulyani (2013) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan (knowledge). Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (2005) dalam penelitian Reza (2010) adalah sebagai berikut :

- a. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukkan untuk perbaikan hasil kiinerja dan kegiatannya.
- b. Kemahiran dari pengetahuan baru di mana akan membantu karyawan dengan pemecahan

masalah yang kompleks atas membuat keputusan pada tugas.

- c. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- d. Target aktivitas perbaikan kinerja
- e. Perbaikan dalam kualitas atau produksi
- f. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi dengan angka.

2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sari Surya Perwira Medan yang berjumlah 51 karyawan.

3. Sampel dan Metode Sampling.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik sampling jenuh digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sari Surya Perwira Medan yang berjumlah 51 karyawan

4. Data dan sumber data.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data yang merupakan latar belakang personal dari responden yang meliputi jenis kelamin, usia, strata pendidikan, serta data mengenai perilaku responden yang dipresentasikan dalam variabel penelitian kinerja organisasi. Data sekunder dalam penelitian ini berupa struktur organisasi PT. Sari Surya Perwira Medan

5. Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai pribadi, sikap, dan pendapatnya terhadap beberapa variabel yang menjadi topik penelitian (Menurut Indriantoro dan Supomo, 2002 : 152)

6. Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan, motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

a. Motivasi

Penelitian Maslow dalam penelitian Robbins (2006) menyatakan bahwa di dalam diri semua manusia terdapat lima jenjang kebutuhan yang menjadi indikator memotivasi kerja karyawan, yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

b. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja secara operasional diukur dengan menggunakan lima indikator yang diadopsi dari kepuasan menurut Lawer III (1996) dalam penelitian Chasanah (2008), yaitu tingkat absensi, tingkat perputaran pegawai, disiplin kerja, loyalitas, dan konflik di lingkungan kerja.

c. Disiplin Kerja

Pengukuran variabel disiplin kerja pegawai merupakan pengembangan dari kuesioner disiplin kerja yang dikembangkan oleh Muhaimin (2004) dalam penelitian Baihaqi (2013) yang terdiri dari aspek ketepatan waktu, perjanjian, laporan, dan ketaatan terhadap kerja.

d. Kinerja Pegawai

Menurut Bernadin (2005) penelitian Prasetyawan (2013), indikator yang mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen organisasi

7. Metode analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian dari pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

a. Uji Kualitas Data

Uji kualitas pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis hipotesis untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan. Regresi yang baik adalah memiliki data yang terdistribusi secara normal, bebas multikolinearitas, bebas heteroskedastisitas, dan tidak terdapat autokorelasi.

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2)

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi untuk masing-masing pertanyaan $>$ dari r_{tabel} . Dalam menentukan validitas angket, penulis menggunakan rumus korelasi product moment pearson. Pengujian ini dilakukan untuk melihat bagaimana instrumen yang digunakan dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Dalam penelitian ini uji validitas terdiri motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Tabel Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	rx	rtabel	Keterangan
Variabel Motivasi			
1	0.818	0.339	Valid
2	0.621	0.339	Valid
3	0.404	0.339	Valid
4	0.768	0.339	Valid
5	0.867	0.339	Valid
Variabel Kepuasan Kerja			
1	0.503	0.339	Valid
2	0.002	0.339	Tidak Valid
3	0.738	0.339	Valid
4	0.712	0.339	Valid
5	0.634	0.339	Valid
Variabel Disiplin Kerja			
1	0.762	0.339	Valid
2	0.826	0.339	Valid
3	0.747	0.339	Valid
4	0.542	0.339	Valid
5	0.542	0.339	Valid
Variabel Kinerja Pegawai			
1	0.835	0.339	Valid
2	0.801	0.339	Valid
3	0.730	0.339	Valid
4	0.466	0.339	Valid
5	0.585	0.339	Valid
6	0.445	0.339	Valid

Sumber : hasil olahan data SPSS, 2016

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagaimana terlihat pada tabel.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi	0.755	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.613	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.706	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.723	0.60	Reliabel

Sumber : hasil olahan data SPSS, 2016

Hasil uji reliabilitas instrumen motivasi, kepuasa kerja, dan displin kerja diperoleh nilai cronbach alpha $>$ dari 0.60. dengan demikian seluruh instrumen variabel dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Regresi dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas dapat dijelaskan sebagaimana terlihat pada tabel

Tabel Hasil Uji Normalitas

Variabel Dependen	Probabilitas	Simpulan
Kinerja karyawan	0.774	Normal

Sumber : hasil olahan data SPSS, 2016

Berdasarkan hasil pengujian normalitas terhadap nilai residual diperoleh nilai 0.774 untuk variabel kinerja karyawan. Angka probabilitas yang > 0.05 ini menjelaskan bahwa data residu hasil estimasi menunjukkan penyebaran yang normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini sudah sesuai dengan persamaan regresi.

b. Uji Multikolineritas

Hasil pengujian multikolineritas dapat dijelaskan sebagaimana terlihat pada tabel.

Tabel Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Colinearity Statistics		Simpulan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	0.791	1.264	Bebas Multikolineritas
Kepuasan Kerja	0.780	1.281	Bebas Multikolineritas
Disiplin Kerja	0.641	1.561	Bebas Multikolineritas

Sumber : hasil olahan data SPSS, 2016

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dijelaskan sebagaimana terlihat pada tabel.

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t_{hitung}	Probabilitas	Simpulan
Motivasi	0.989	0.331	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	1.374	0.180	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	-0.149	0.882	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : hasil olahan data SPSS, 2016

d. Uji Autokorelasi

Dalam penelitian ini tidak digunakan uji autokorelasi, karena data yang dipakai adalah *cross section*.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen. Metode stepwise digunakan apabila analisis regresi bertahap.

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	B	T	Probabilitas
Motivasi	0.552	2.655	0.013
Kepuasan Kerja	0.738	2.198	0.036
Disiplin Kerja	-0.976	-2.583	0.015

Sumber : hasil olahan data SPSS, 2016

Dari tabel dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$KP = 19.510 + 0.552 (M) + 0.738 (KK) - 0.976 (DK)$$

Keterangan :

KP = Kinerja pegawai

M = Motivasi

KK = Kepuasan Kerja

DK = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

e = error

Dari persamaan regresi tersebut, adapun interpretasi yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

- 1) Koefisien konstanta bernilai +19.510, artinya jika motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai adalah positif.
- 2) Koefisien regresi motivasi bernilai +0.552, artinya jika motivasi meningkat, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi turun, maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai.
- 3) Koefisien regresi kepuasan kerja bernilai +0.738, artinya jika kepuasan kerja meningkat, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya jika kepuasan kerja turun, maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai.
- 4) Koefisien disiplin kerja bernilai -0.976, artinya jika disiplin kerja menurun, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya jika disiplin kerja meningkat, maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai.

b. Uji t

Hasil uji t dapat dijelaskan sebagaimana terlihat pada tabel.

Tabel Hasil Uji t

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	P-value	Simpulan
Motivasi	2.655	2.048	0.013	Signifikan
Kepuasan Kerja	2.198	2.048	0.036	Signifikan
Disiplin Kerja	-2.583	2.048	0.015	Signifikan

Sumber : hasil olahan data SPSS, 2016

Berdasarkan tabel IV.14 dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.655 > 2.048$), yang artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini didukung secara statistik dengan taraf signifikansi 0.05 yaitu ($0.013 < 0.05$).

Untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.198 > 2.048$) yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini didukung secara statistik dengan taraf signifikansi 0.05 yaitu ($0.036 < 0.05$).

Variabel disiplin kerja memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2.583 < 2.048$) atau secara statistik dengan taraf signifikansi 0.05 yaitu ($0.015 < 0.05$). Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini tidak didukung karena mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Signifikansi Simultan (F)

Hasil uji F dapat dijelaskan sebagaimana terlihat dibawah ini :

Tabel Hasil Uji F

Variabel Dependen	Fhitung	Ftabel	Simpulan
Kinerja Pegawai (KP)	4.004	2.95	H1, H2 dan H3 ditolak

Sumber : hasil olahan data SPSS, 2016

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 4.004 ($4.004 > 2.95$) dengan probabilitas sebesar 0.017 ($Pvalue < 0.05$). hal ini berarti variabel motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah fit of goodness.

d. Uji R Square

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai Adjusted R^2 sebesar 22.5% sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja menjelaskan terhadap kinerja pegawai sebesar 22.5%, sedangkan sisanya sebesar 77.5% kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

Hasil penelitian ini mendukung H_1 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mana ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2010) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ekaningsih (2012) juga konsisten dengan penelitian ini, yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini terjadi karena adanya suatu dorongan yang timbul pada diri seorang pegawai agar tercapai kebutuhan yang dikehendaknya. Pemberian motivasi kerja kepada pegawai akan membuat pegawai terdorong untuk mengarahkan segala kemampuan, keahlian, dan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya agar tercapai tujuan dari organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung H_2 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mana ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Praetya (2013) juga konsisten dengan penelitian ini, yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.

Hal ini terjadi karena kepuasan dapat meningkatkan semangat kerja seorang pegawai untuk bekerja lebih baik, lingkungan yang nyaman atau jarang terjadi konflik di lingkungan kerja, patuh dengan aturan, dan para pegawai yang memiliki loyalitas atau kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi. Apabila seorang pegawai memiliki motivasi untuk memenuhi kebutuhannya, maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerjanya.

Hasil penelitian ini tidak mendukung H_3 karena terdapat pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mana ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2.583 < 2.048$) dengan taraf signifikansi P_{value} sebesar $0.015 < \alpha = 0.05$. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan karena dengan disiplin kerja yang tinggi, para pegawai merasakan ketegangan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman yang

akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika disiplin kerja turun, maka para pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai semakin meningkat. Pegawai yang akan bekerja di bawah tekanan dikarenakan aturan-aturan yang mengekang akan lebih sulit mengeksplor kemampuannya dalam bekerja dibandingkan dengan pegawai yang bekerja di instansi yang memberikan kelonggaran dalam aturan-aturannya.

6. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Motivasi berpengaruh (secara statistik) signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini terdukung secara statistik dengan taraf signifikan 0.05, yaitu $0.013 < 0.05$.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh (secara statistik) signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini terdukung secara statistik dengan taraf signifikan 0.05 yaitu $0.036 < 0.05$.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh (secara statistik) negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0.05 yaitu $0.015 < 0.05$. dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini tidak terdukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Armanda, Bramudya Alfa. 2014. Pengaruh Lingkungan Bisnis, Perencanaan Strategi, dan Inovasi Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah (Studi Kasus Pada BUMD PD BPR Bank Daerah Karanganyar). Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.
- Baihaqi, Muhammad Imam. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, Klaimantan Timur). Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.
- Cahya, Ristiyaa. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di Bagian Keuangan Kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta). Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.
- Chasanah, Nur. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY. Universitas Diponegoro Semarang. Tesis.
- Moehariono. 2013. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ekaningsih, Ana Sri 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderisasi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang. Bagian Penerbit Undip.
- Malonda, Viona. 2013. Kepuasan dan Motivasi kerja pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Matahari Megamall Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mamik. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Nur Indriantoro, Bambang Supomo. 2002. Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta. BPFE.
- Prasetyawan, Youdhi. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Home Industry Ulin Collection Pasar Kliwon Surakarta). Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.
- Reza, Regina Aditya. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi.

- Safitri, Erma. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurusan Manajemen., Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.
- Saifuddin, Azwar. 1992. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sari, Fita Nia. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Self Efficacy, dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Batam Textile Industry Ungaran). Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung. CV Alfabeta
- Utomo, Sulistyo Budi. 2010. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karywan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya (STESIA).
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian). Jakarta : Salemba Empat.