

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan Loenpia Mbak Liem )**

1) Ulin Ni'mah, 2) Yulianeu SE, MM., 3) Leonardo B Hashiolan SE, MM

1) Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

2,3) Dosen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

**ABSTRACT**

The aim of this research is to estimate the influence of motivation, satisfaction, and job discipline through staff performance on staffs of LOENPIA MBAK LIEM. The advantages of this research is as a suggestion through LOENPIA MBAK LIEM in determining phase of developing human resource. It is expected to give a contribution through the decision which is related through human resource. The survey was observed through staffs of LOENPIA MBAK LIEM office Surakarta, while, the data collection phase are obtained based on direct judgment of the leader at LOENPIA MBAK LIEM. The lowest score is 1 and the highest score is 5, and included motivation and discipline data are using angquate. The data analysis instrument which is used at this research is OLS regression. F-test, t-test, and coefficient of determination (R<sup>2</sup>).

The test, then, investigated through classical assumption disturb. Based on the analysis, then, it is known that each independent variable having influence positively and significantly which are pointed through t-table, while, Mot variable as 3.133; KK 5.800; and Disp as 3.395; while, the amount of t-table value on a equal to 1% is 2.326. The result of F-test, then, known of F computation value as 625.221 and its signication as 0.000, therefore, the model which is inserting 3 variable, Mot, KK and Disp is already correct. based on the research, it is obtained R<sup>2</sup> as 0.942. It is shows that the usage of motivation, job satisfaction, and job discipline variable in explaining work variety as 94.2 person, while the rest is 5.8% it is determinated by other variable at out of model.

Keyword : *motivation, job discipline, job satisfaction, turnover*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan, dan pekerjaan disiplin melalui kinerja staf pada staf kantor LOENPIA MBAK LIEM. Keuntungannya dari penelitian ini adalah sebagai saran melalui kantor LOENPIA MBAK LIEM dalam menentukan fase mengembangkan sumber daya manusia. Diharapkan bisa memberikan kontribusi melalui keputusan tersebut yang terkait melalui sumber daya manusia. Survei tersebut diamati melalui staf Kantor LOENPIA MBAK LIEM, sedangkan, tahap pengumpulan data diperoleh secara langsung penghakiman pemimpin di kantor LOENPIA MBAK LIEM.

Skor terendah adalah 1 dan tertinggi Skor 5, dan termasuk motivasi dan data disiplin menggunakan angket. Data Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi OLS. F-test, t-tes, dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

Tes itu kemudian diselidiki melalui asumsi klasik mengganggu. Berdasarkan analisis, maka diketahui bahwa setiap variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan melalui t-tabel, sedangkan perhitungan variabel Mot sebagai 3,133; KK 5.800; dan Disp sebagai 3.395; sementara, jumlah Nilai t tabel sebesar 1% adalah 2,326. Hasil uji F, maka diketahui nilai Fhitung sebesar 625.221 dan signifikasinya sebesar 0.000, oleh karena itu, model yang memasukkan 3 variabel, Mot, KK dan Disp sudah benar. berdasarkan penelitiannya, itu diperoleh R<sup>2</sup> sebesar 0,942. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan motivasi, kepuasan kerja, dan pekerjaan Variabel disiplin dalam menjelaskan variasi pekerjaan adalah 94,2 orang, sedangkan sisanya adalah 5,8% ditentukan oleh variabel lain diluar model.

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja, kepuasan , turnover

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2009) mengemukakan manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja

organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2009). Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawannya (Mangkunegara, 2009).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran

penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) serta Mahardhika, Hamid dan Ruhana (2013) yang menghasilkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini menunjukkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Kristianto, Suharnomo dan Ratnawati (2011) serta Tobing (2009) yang menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping motivasi dan kepuasan kerja, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi

dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Azwar, Chair dan Abrian (2015) serta Pramana dan Sudharma (2013) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kajian penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan akan dilakukan pada karyawan Industri Kecil Menengah Loempia Mbak Lien Semarang di Jalan Pemuda dan Jalan Pandanaran Semarang dengan pemilik Siem Siok Lien yang sekarang sudah generasi ke empat.

Generasi keempat adalah sejumlah bekas pegawai loempia Jalan Pemuda, dan generasi keempat adalah orang-orang dengan latar belakang hobi kuliner yang membuat loempia dengan resep hasil pembelajaran dari loempia yang

sudah beredar. Lumpia buatan generasi keempat dapat kita peroleh di kios loempia Mbak Lien alias Siem Siok Lien di Jalan Pemuda dan Jalan Pandanaran. Mbak Lien meneruskan kios almarhum ayahnya, Siem Swie Hie, yang merupakan abang dari Siem Swie Kiem, di Jalan Pemuda sambil membuka dua cabang di Jalan Pandanaran. Kekhasan loempia Mbak Lien ini adalah isinya yang ditambahi racikan daging ayam kampung. Ketika awal mula meneruskan usaha almarhum ayahnya, Mbak Lien membuat tiga macam loempia, yaitu loempia isi udang, loempia isi ayam (untuk yang alergi udang), dan loempia spesial berisi campuran udang serta ayam. Tetapi, karena merasa kerepotan dan apalagi kebanyakan pembeli suka yang spesial, sekarang Mbak Lien hanya membuat satu macam saja, yaitu loempia istimewa dengan isi rebung dicampur udang dan ayam. Pemilik usaha Mbak Lien ingin mempertahankan apa yang dimulai leluhurnya, yakni menjual loempia secara kaki lima. Meski demikian, bagi yang ingin menikmati menu ini di tempat, mereka juga menyediakan tempat khusus sebuah kafe dengan konsep bangunan tempo dulu yang nyaman. Letaknya sedikit masuk di dalam gang. Di sana, pembeli bisa menikmati lumpia ditemani aneka minuman seperti teh, kopi, espresso, coklat, dan berbagai minuman dingin.

Dimana sekarang ini Industri Kecil Menengah Loempia Mbak Lien Semarang masih banyak mengalami permasalahan diantaranya kinerja karyawan yang berdampak pada penurunan tingkat penjualan. Penurunan kinerja karyawan dapat

diakibatkan beberapa masalah diantaranya motivasi kerja. Masalah motivasi yang terjadi adalah kesempatan memperoleh kenaikan gaji dan pemberian penghargaan karyawan yang berprestasi tidak ada sehingga membuat motivasi kerja rendah yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Masalah kepuasan kerja karyawan yang sering terjadi adalah kurang puasny pembayaran gaji dan kurang puas terhadap rekan kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Masalah disiplin kerja karyawan dengan ditunjukkan karyawan menyelesaikan pekerjaan tergantung karyawan lain, pegawai sering kurang tanggung jawab pada pekerjaannya dan sering keterlambatan dalam bekerja. Hal tersebut berakibat menurunnya kinerja karyawan.

## **Kinerja**

### **Pengertian Kinerja**

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

Menurut Maryoto, (2000), kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Kinerja pegawai menurut Brahmasari (2008) adalah pencapaian atas tujuan organisasi

yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Soeprihantono(2008) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Wahyudi (2004) kinerja (*performance*) merupakan suatu ukuran tertentu untuk mengidentifikasi hasil pencapaian suatu pihak terhadap tugas organisasional. Pihak atau pelaku yang dimaksudkan bisa organisasi maupun individual tergantung tingkat analisis yang dilakukan.

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut Mangkunegara (2009) :

- a. Kepuasan kerja  
Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja pegawai.

- b. Komitmen organisasional  
Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan sejauhmana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.
- c. Motivasi  
Dengan mengetahui motivasi para karyawan maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.
- d. *Leader member exchange /* kepemimpinan  
Merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan. Apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing.
- e. Pendidikan  
Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau sistem kerja.
- f. Disiplin Kerja  
Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.
- g. Ketrampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, ketrampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain

h. Sikap Etika Kerja

Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

i. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan pegawai, dengan semua itu maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

j. Tingkat gaji

Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan maka makin besar gaji yang diterima. Hal tersebut dapat memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga kinerja karyawan baik.

k. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan, dan sebagainya.

l. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

m. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

n. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

o. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan baik.

p. Kesempatan promosi jabatan

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan promosi jabatan, maka karyawan akan meningkatkan kinerja.

### **Pengukuran Kinerja**

Kinerja selalu dilihat dari dua segi yaitu dari segi masukan (input) dan segi hasil (*output*). Perbandingan antara dua segi itu akan menjadi ukuran kinerja seseorang. Karyawan mempunyai kinerja yang baik apabila menunjukkan hasil yang lebih besar.

Pengukuran kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan tolok ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Menurut Dessler (2000) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
- b. Kuantitas Pekerjaan
- c. Supervisi meliputi: membutuhkan saran, arahan/perbaikan
- d. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
- e. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

## **Motivasi Kerja**

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa

lama seseorang bisa mempertahankan usahanya

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2009) motivasi merupakan dorongan karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan.

## **Teori Motivasi**

### **Teori Motivasi Kontemporer**

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland (Robbins, 2006). Teori Motivasi McClelland mengemukakan teorinya yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi McClelland.

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan

energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh: (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

1. Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, kebutuhan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
2. Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan akan afiliasi ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan

bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan-kebutuhan akan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

3. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

### **Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### 2.1.1. Kepuasan Kerja Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya kinerja yang dimaksud. Iriana (2004) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan terjadi pandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang, maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaan dan harapannya pada organisasi tempat ia bekerja.

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* menurut Handoko (2002) adalah keadaan emosional yang menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Prabu (2004) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong

diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan sekerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standard kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya sehingga lebih mencerminkan sikap dari pada perilaku. Keyakinan bahwa karyawan yang puas lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas menjadi prinsip dasar bagi para manajer maupun pimpinan (Robbins, 2006).

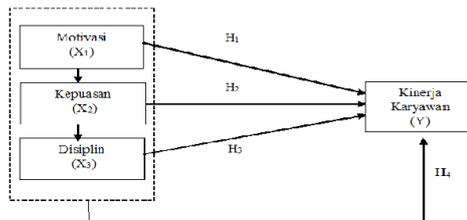
Para peneliti yang memiliki nilai humanis yang kuat berpendapat bahwa kepuasan adalah tujuan resmi organisasi. Kepuasan tidak hanya secara negatif terkait dengan absen dan pengunduran diri, namun menurut mereka, organisasi dibebani tanggung jawab untuk memberikan pekerjaan yang menantang dan secara intrinsik memberikan penghargaan pada karyawan.

### 2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang mendukung kinerja pegawai tersebut adalah motivasi, kepuasan dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian

tersebut diatas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Model Penelitian**



#### 4.3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun pengujian validitas variabel penelitian adalah sebagai berikut : berdasarkan hitungan di atas diketahui semua indikator variabel motivasi (X<sub>1</sub>), kepuasan (X<sub>2</sub>), disiplin kerja (X<sub>3</sub>) dan kinerja karyawan (Y) valid karena memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel

#### 4.3.1.2. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel / handal, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama.

Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* dengan kriteria :

- Bila nilai alpha  $>$  0,6 maka data reliabel
- Bila nilai alpha  $<$  0,6 maka data tidak reliabel

Adapun pengujian reliabilitas variabel penelitian adalah sebagai berikut

#### Pengujian Reliabilitas Variabel-variabel Penelitian

Variabel	Alpha		Kriteria
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,883	0,6	Reliabel
Kepuasan (X <sub>2</sub> )	0,862	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,907	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,748	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada uji reliabilitas tabel 4.10 di atas variabel motivasi (X<sub>1</sub>), kepuasan (X<sub>2</sub>), disiplin kerja (X<sub>3</sub>) dan kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel karena *Alpha Cronbach*  $>$  0,6 sehingga layak untuk diujikan ke pengujian selanjutnya

#### 4.3.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini, maka digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil analisis pengaruh motivasi (X<sub>1</sub>), kepuasan

( $X_2$ ), disiplin ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai berikut :

Dilihat dari tabel 4.11 di atas dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,312 + 0,432 X_1 + 0,184 X_2 + 0,305 X_3.$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai konstanta sebesar 1,312 berarti apabila motivasi, kepuasan, disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan sebesar 1,312.
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0,432 berarti ada pengaruh positif, Apabila motivasi tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,423 jika motivasi bertambah 1% sementara kepuasan kerja dan disiplin kerja tetap (konstan).
3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,184 berarti ada pengaruh positif, apabila kepuasan kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,423 jika kepuasan kerja bertambah 1% sementara motivasi dan disiplin kerja tetap (Konstan).
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0,305 berarti ada pengaruh positif, apabila disiplin kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,423 jika Disiplin kerja bertambah 1% sementara motivasi dan

Kepuasan kerja tetap (Konstan).

#### 4.3.4 Uji *Goodness of Fit* (Uji Model)

##### 4.3.4.1 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*Goodness of fit*), yang dinotasikan dengan  $R^2$  merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi ( $R^2$ ) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin tinggi nilai  $R^2$  maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Untuk koefisien determinasi didapatkan angka koefisien *adjusted R Square* sebesar 0,748. Hal ini berarti bahwa sebesar 74,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 74,8\% = 25,2\%$  dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel motivasi, kepuasan, disiplin kerja seperti gaji, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

##### 4.3.4.2. Uji Signifikan F

Signifikansi model regresi diuji dengan melihat nilai signifikansi (sig) dimana jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil F hitung sebesar 34,559 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, kepuasan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan atau model regresi yang digunakan baik, maka hipotesis 4 diterima, yaitu terdapat pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.5. Pengujian Hipotesis ( Uji t )

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0.05 (5 %) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel independen. Hipotesis diterima jika taraf signifikan ( $\alpha$ ) < 0,05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan ( $\alpha$ ) > 0,05

1. Uji hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan  
Hasil koefisien regresi uji hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,432 dan tingkat signifikan 0,004 < 0,05 sehingga hipotesis pertama  $H_1$  : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diterima

2. Uji hipotesis pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan

Hasil koefisien regresi uji hipotesis pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,184 dan tingkat signifikan 0,020 < 0,05 sehingga hipotesis kedua  $H_2$  : Kepuasan berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan, diterima

3. Uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil koefisien regresi uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,305 dan tingkat signifikan 0,021 < 0,05 sehingga hipotesis ketiga  $H_3$  : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diterima

#### 4.4 Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Loenpia Mbak Lien Semarang adalah sebagai berikut :

1. pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil koefisien regresi uji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,432 dan tingkat signifikan 0,004 < 0,05 sehingga hipotesis pertama  $H_1$  : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diterima. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) serta Mahardhika, Hamid dan Ruhana (2013) yang menghasilkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran- sasaran penting. Dengan

demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula

## 2. pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan

Hasil koefisien regresi uji hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,184 dan tingkat signifikan  $0,020 < 0,05$  sehingga hipotesis kedua  $H_2$  : Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diterima. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2009) serta Kristianto, Suharnomo dan Ratnawati (2011), yang menghasilkan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini menunjukkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Dengan kepuasan yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 3. pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil koefisien regresi uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,305 dan tingkat signifikan  $0,021 < 0,05$  sehingga hipotesis ketiga  $H_3$  : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

diterima. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwar, Chair dan Abrian (2015) serta Pramana dan Sudharma (2013) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Loenia Mbak Lien Semarang dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian

semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula

2. Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula
4. Motivasi, Kepuasan, Disiplin Kerja secara bersama – sama sangat berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil Penelitian ini maka saran yang dapat diberikan kepada Loenpia Mbak Lien Semarang adalah:

1. Loenpia Mbak Lien Semarang perlu meningkatkan lagi variabel kepuasan kerja karena mempunyai pengaruh terkecil terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan indikator kepuasan kerja yang masih kurang seperti peningkatan gaji yang diterima karyawan sehingga kesejahteraan hidup karyawan terpenuhi.
2. Loenpia Mbak Lien Semarang perlu memperhatikan dan meningkatkan lagi variabel motivasi kerja karena mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan indikator

motivasi kerja yang masih kurang seperti memberikan kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan pekerjaan pada karyawan serta menciptakan suasana pada karyawan untuk bangga dapat bekerja di tempat kerja Loenpia Mbak Lien Semarang

3. Loenpia Mbak Lien Semarang juga perlu memperhatikan variabel disiplin kerja karena juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan indikator disiplin kerja yang masih kurang seperti ketepatan waktu hadir dan meningkatkan tanggung jawab pada pekerjaan

### **Keterbatasan Penelitian**

Evaluasi atas hasil penelitian ini harus mempertimbangkan beberapa batasan yang mungkin mempengaruhi hasil. Oleh karena itu keterbatasan ini perlu lebih diperhatikan untuk penelitian berikutnya. keterbatasan dari penelitian ini adalah

1. Penelitian hanya mengambil karyawan Loenpia Mbak Lien Semarang saja yang jumlahnya kecil, untuk itu sebaiknya pada penelitian berikut lebih memperluas obyek penelitian, sehingga dapat mencerminkan keakuratan hasil penelitian secara keseluruhan.
2. Subyektifitas penelitian masih kurang karena dinilai oleh karyawan sendiri, dimana seharusnya lebih baik yang menilai adalah orang lain.
3. Terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Dalam penelitian ini hanya meneliti dengan tiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 1996. Psikologi Industri (Edisi Keempat, Cetakan Kedua). Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, Garry. 1997. Human Resource Management: Appraising Performance. New Jersey: Prentice Hall.
- Effendi, Onong Uchjana. 1992. Kepemimpinan dan Komunikasi. Bandung: Mandar Maju.
- Gibson, J.I. Ivanevihch, J.M. dan Donnelly, J.H. 1990. Organisasi Perilaku: Struktur Proses. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gujarati, Damodar. 1997. Basic Econometric. New York: McGraw-hill Book Company.
- Hadi, Sutrisno. 1993. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Hamalik, Oemar. 1993. Psikologi Manajemen: Penuntun bagi Pemimpin. Bandung: Tirgenda Karya.
- Handoko, T. Hani. 1997. Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, M.S.P. 1996. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthan, Fred. 1998. Organisasi Behavior (Eight Edition). McGraw-Hill: Intemasional Book Company.
- Mangkunegara, A. P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ketiga). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nawawi, Hadari. 1997. Manajemen Sumber Data Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito.A. 1992, Manajemen Personalial. JAKARTA: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1991 tentang Perlindungan Upah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980
- PP No. 7 Tahun 1977 tentang Masa Kerja
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Analisis Kinerja Organisasi. Bandung: PT. Rineka Cipta.
- Reksohadipodjo, Sukanto dan Hani Handoko. 1996. Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku. Yogyakarta: BPF.
- Rustiardjo .2002. "Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Melekat terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Wonogiri." Tesis tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Setiaji, Bambang. 2004. Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Setyadi, Agus Darmawan. 2003. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Hoyolali." Tesis

tidak Dipublikasikan, Program  
Pascasarjana, Universitas  
Muhammadiyah  
Surakarta.

- Siagian, Sondang P. 2001.  
Manajemen Sumber Daya  
Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 1985.  
Pengantar Sumber Daya  
Manusia. Jakarta. LPFE UI.  
Singarimbun, Masri dan Sofian  
Effendi. 1995. Metode  
Penelitian Survei. Jakarta:  
LP3ES.
- Sugiyono. 1999. Metode Penelitian  
Bisnis. Bandung: Alfa Beta.
- Susilo, Willy. 2002. Audit  
Sumber Daya Manusia. Jakarta:  
Vorqistatama Binamega.
- Suyanto. 1997. "Hubungan antara  
Iklim Organisasi dengan  
Motivasi Berprestasi  
Karyawan Perusahaan Daerah  
Air Minum Kabupaten  
Karanganyar." Tesis tidak  
Dipublikasikan. Program  
Pascasarjana, Universitas  
Muhammadiyah Surakarta.
- Warsono. 1985. Dasar-dasar  
Manajemen Personalia. Jakarta:  
Balai Pustaka.
- Winardi. 2000. Kepentingan  
dalam Manajemen (Cetakan  
Kedua). Yogyakarta: STIE.