

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. JADI ABADI CORAK BISCUIT SURABAYA**

JURNAL SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas-tugas dan memenuhi
Salah satu syarat untuk mencapai gelar
Sarjana Ilmu Ekonomi Jurusan Manajemen



Oleh :

SITI MUAWANAH

NIM: 01211091

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAROTAMA
SURABAYA**

2016

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. JADI ABADI CORAK BISCUIT SURABAYA**

JURNAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Kurikulum
Sarjana Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi



Oleh :

SITI MUAWANAH

NIM: 01211091

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

UNIVERSITAS NARETAMA – SURABAYA

2016

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JADI ABADI CORAK BISCUIT SURABAYA

Siti Muawanah
Sitimuawana24@ymail.com
I Nyoman Sudapet

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Narotama – Surabaya

ABSTRACT

This research aims to know the influence of Motivation, discipline of work and job satisfaction on performance of employees of PT So the eternal pattern of Biscuit. The type of research used in this research is quantitative research. Sampling techniques using non probability sampling where not all members of the population have the chance or the opportunity to be a sample, so the obtained samples as many as 153 respondents were employees of PT So the eternal pattern of Biscuit. The regression equations in this research is a multiple linear regression was used to examine the influence of variables the dependent variable are independent of. Based on the results of a multiple regression analysis with a level of significance of 5%, then the research indicates that: significant positive effect of work Motivation on performance of employees. Significant positive effect of work discipline on performance of employees. Job satisfaction the significant positive effect on performance of employees

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline, The Performance of Employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, disiplin kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan non probability sampling dimana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk menjadi sampel, sehingga didapatkan sampel sebanyak 153 responden karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi 5%, maka penelitian ini menunjukkan bahwa: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan

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

PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembang di dalam dunia usaha perusahaan mempunyai potensi sumber daya manusia. pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Perusahaan itu pada dasarnya menginginkan tercapainya produktivitas yang tinggi dalam bidang kerjanya. Dengan produktivitas yang tinggi maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. sumber daya manusia dengan sebaik mungkin Motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang baik dapat juga akan menunjukkan angka keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya tiga faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas yang tinggi sehingga oleh karena itu perkembangan di perusahaan mutus sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingatkan bahwa perusahaan yang memperkerjakan sumber daya manusia

,menginginkansuatuhasilndanmanfaat

yang

baikdapatmengikutiperubahandanperkembangan yang terjadidalamperusahaan.

Pada perusahaan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya, faktor disiplin kerja itu sangatlah penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya adalah sebuah perusahaan industri yang memproduksi roti biscuit .

Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelola sumber daya manusia, perusahaan ini perlu menciptakan lingkungan yang konduktif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, sikap dan perilaku dari manajer untuk membentuk kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan menjadi sangat penting karena merupakan salah satu kunci motivasi dan disiplin serta kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dalam mewujudkan sasaran perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga juga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap bekerja untuk mendukung atau memotivasi pengembangandalam perusahaan. Di surabaya memiliki beberapa perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang makanan dan minuman yang bersaing secara ketat. PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya merupakan salah satu perusahaan multinasional yang mendunia dan menjadi "lokal" namun perusahaan ini mampu untuk bertahan karena memiliki potensi sumber daya manusia dengan kapabilitas yang beradan kompeten sehinggah mampu mengatasi dan menjalani fungsi kegiatan produksi yang berdasarkan teknologi.Dengan adanya peningkatan kedisiplinan, karyawan bisa dapat mengerjakan tugas dengan cepat dan baik dan berarti akan meningkatkan kepuasan kerja dengan tingkatnya kepuasan yang tinggi.

Menurut (Mangkunegara 2011:61) menyatakan bahwa motivasi itu terbentuknya dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan .motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yng terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dan sikap mental karyawan yang pro dan positif kerjanya untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal.

Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bias untuk dilepaskan dari suatu kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan itu dapat dicapai apabila semua karyawan harapannya dapat terpenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Menurut Nimalathasa(2009)kepuasan kerja karyawan itu berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan dan terhadap pekerjaan itu sendiri.Luthans (2006) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: penghasilan, rekan kerja,kesempatan berkembang, pekerjaan itu sendiri.

Kinerja karyawan adalahhasil kerja yang secara kualitas dan kuantitasyang akan di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya(Mangkunegara,2010). Kinerja karyawan itu di pengaruhi oleh tigavariabel yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja (Listianto,2006).

Didalam kepuasan kerja ini juga merupakan salah satu faktor yang penting karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan untuk di tempat kerja. Yang menyebabkan para karyawan kurang puas yaitu di karenakan karyawan kurang menerima timbal balik, kemampuan yang mereka kurang dimanfaatkan secara optimal, hanya tersedia sedikit kesempatan ini untuk ikut partisipasi dan mendapat pujian dari pekerjaan yang telah di lakukan sehingga akan mengalami kebosanan dalam bekerja. Seorang karyawan yang mengerti dan dipenuhi perasaan dan ispirasinya dalam bekerja akan memiliki kesetiaan dan berpotensi yang memeberikan potensi memeberikan kontribusi yang baik bagi keberhasilan di dalam perusahaan saat ini. Jika sumber daya manusia di dalam perusahaan yang memiliki disiplin kerja maka pekerjaan akan menjadi lebih efektif. Dan juga tidak hanya motivasi, disiplin kerja yang berpengaruh dalam kepuasan kerja dalam perusahaan, peran karyawan juga sangatlah penting untuk mempengaruhi kemajuan di perusahaan. Menurut

siagan (2002) Dengan kata lain suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawan sendiri. Bahwasannya kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Untuk dapat bersaing dengan industri sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru yang hanya akan di peroleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya motivasi, disiplin dan kepuasan kerja (Robbins, 2002). Kinerja karyawan yang tidak sesuai harapan perusahaan dapat diakibatkan berbagai faktor, seperti motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja (Liatiant, 2006)). Motivasi terhadap karyawan merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau mendorong kerja dalam diri karyawan untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan karyawan untuk mencapainya tujuan dan organisasi di perusahaan.

PT. Jadi Abadi Corak Biskuit di Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang memproduksi biskuit untuk menjelang lebaran dan sesudah lebaran, di mana aktivitas nya yang di lakukan berdasarkan menerima pesanan dari para pelanggan dan customer untuk lebaran. Dalam perusahaan yang saya teliti ini adalah permasalahannya ada pada motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap tanggung jawab pekerjaannya di setiap divisi. Sukarno dan Hadi (2004) Menegaskan bahwa beberapa hal sebagai akibat dari tidak terpenuhinya kepuasan kerja antara lain pergantian Hakkaryawan, meningkatnyakerusakan. Menurut Simamora (2004),

Berdasarkan batasan dan identifikasi masalah yang telah ditentukan oleh penulis maka rumusan masalah dalam penelitian adalah Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya, Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya, Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya. Untuk Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya.

TINJAUAN TEORETIS DAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Menurut Agung (2012:11) pengertian dari motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang yang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Dalam hubungan antara motivasi dan intensitas yang terkait dengan seberapa giat seseorang karyawan.

Menurut hasibuan (2010:95) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) dari sudut motivasi tenaga dan waktunya akan menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Di

dalam motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak dan melakukan sesuatu, karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Tujuan Motivasi Kerja

Seorang bawahan akan melakukan kinerja yang lebih baik bila ada motivasi dari atasannya, hal ini berarti dengan memberikan motivasi kepada bawahan berarti membangkitkan dorongan dalam diri setiap bawahan untuk mengerahkan usahanya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi

Berikut pendapat Hasibuan (2002:54) mengenai tujuan pemberian motivasi, yaitu sebagai berikut : (1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, (2) Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan, (3) Meningkatkan produktifitas kerjakaryawan, Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan dalam bekerja, (4) Menciptakan kreativitas dan partisipasi karyawan, (5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (6) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, (7) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, (8) Mengaktifkan pengadaan karyawan.

Faktor - Faktor Motivasi Kerja

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab. Tanggungjawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggungjawab adalah kewajiban (Siagian, 2001:126). Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Siagian menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh: (1) Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya. (2) *Feeling* dan *emotions* yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, dan emosi. (3) Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut. (4) Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggungjawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggungjawab kepada atasan, atas tugas yang diterima. Seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman yang kuat mungkin akan "mencari amannya saja", sehingga akan menghindar menerima tanggungjawab karena takut tidak berhasil dan diberhentikan dan di lain pihak mungkin seseorang akan menerima tanggungjawab karena takut diberhentikan karena alasan prestasi kerja yang jelek (buruk).

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standart organisasi ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya yang membenarkan dan melibatkan pengetahuan - pengetahuan sikap dan perilaku karyawan, sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju kerja sama dan didalam prestasi yang lebih baik, disiplin itu sendiri dan dapat diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri(Davis, 2004).

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikn dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan -aturan yang telah di tetapkan.

Pengertian disiplin kerja adalah suatu ketaatan karywan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan (Wursanto,1990:108).

Menurut (Tohardi.2002:393) disiplin kerja sendiri adalah ketaatan yang terhadap aturan, sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertip, berdaya guna danber-hasil guna melalui suatu sisitem pengaturan yang tepat.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib diman seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut danmematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran tercapainya suatu kondisi anantara keinginan dan kenyataan yang diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Jenis-Jenis Disiplin

Disiplin kerja dapat ditimbulkan dalam diri kita sendiri karena adanya perintah (GR.Terry dalam winardi 1993:218) membagi 2 jenis disiplin yaitu (1) Disiplin yang merupakan timbulnya dari kita sendiri yang dapat merupakan timbul pada dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul dari atas dasar paksaan atau atas ambisi yang tertentu. (2) Disiplin yang tumbuh atas perasaan yang ikhlas, akan tetapi kenyataan pada disiplin kerja selalu menunjukkan bahwa menunjukkan disiplin kerja itu lebih baik supaya kinerja karyawan lebih semangat dalam bekerja (Sondang ,2002:307).Sedangkan menurut(Anwar prabu 2000: 130) membagi bentuk-bentuk disiplin kerja yangdi bagi menjadi 3 jenis yaitu: (a) Disiplin preventif adalah suatu upaya yang menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan -aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan kedisiplinan. (b) Disiplin harus bersifat membangun selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan, haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemechannya sehingga karyawan tidak akan merasa bingung. (c) Disiplin hendaknya juga diterapkan segera atau secepat mungkin agar karyawan dapat memahami hubungan dua pristiwa yang di alaminya, dengan cara penerapan aturan dengan tegas.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:89) faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. (2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. (3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. (4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan. Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. (5) Ada

tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. (6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai. Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. (7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka (Sutrisno, 2011:92).

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan, sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. (1) Kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerja. (Setiawan dan Ghozali 2006:159). (2) Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge 2008:107). (3) Keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko 2001:193)

Kepuasan kerja menurut Robbins (2008) merupakan sikap umum seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan, kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang di dapatkan karyawan lebih rendah dari yang di harapkan.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya yang memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan (Sutrisno, 2009:8): (1) faktor individual meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan. (2) faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan bereaksi, kegiatan perserikat pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. (30 faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang di hasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut:

menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kinerja merupakan terjemah dari performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur atau dibandingkan dengan standart yang di tentukan (Sedarmayanti, 2011:260).

Jadi dengan demikian kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kreteria yang telah ditetapkan dan kurun waktu tertentu. Indikator kinerja yaitu: (1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang harusnya dikerjakan. (2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. (3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. (4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan strategi suatu organisasi (Moeheriono, 2012:95). Secara umum variabel kinerja banyak digunakan dalam judul skripsi, dan umumnya digunakan sebagai variabel dependen (terikat). Berikut beberapa pengertian kinerja menurut para ahli pada Sulistiyani dan Rosidah (2009:223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2009:223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Simamora (2006:93) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Guritno dan Waridin (2005:67) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*Individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Adapun pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Agus Dharma dalam bukunya "Manajemen Prestasi" yaitu sebagai berikut: "Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai oleh karyawan, prestasi kerja yang diperhatikan oleh karyawan, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor." (Dharma, 2005 :105)

Sejalan dengan pengertian tersebut, Mangkunegara dalam bukunya "Evaluasi Kinerja SDM", mengatakan bahwa: "Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." (Mangkunegara, 2005:9)

Sedangkan pengertian Kinerja karyawan menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh Harbani Pasolong dalam bukunya "Teori Administrasi Publik" adalah "Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi." (Pasolong, 2008:175)

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kerja berarti membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan dengan standart yang telah ditetapkan. Proses penilaian kinerja terdiri dari tiga tahap yaitu: mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja dan memberikan umpan balik (Dessler, 2006: 327).

Menurut Hasibuan (2002:21) penilaian kinerja adalah merupakan suatu proses dimana perusahaan mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan. Sedangkan menurut Handoko (2006:135) penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka,

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja berhubungan dengan penyelesaian tugas - tugas tertentu apakah berhasil atau gagal dicapai oleh karyawan. Pencapaian ini juga perlu dikaitkan dengan perilaku dari pekerja selama proses penilaian.

Menurut Armstrong (2004:30) Tujuan umum penilaian kinerja karyawan adalah untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok untuk memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan. Sedangkan menurut Mulyadi (2001:227). tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personel atau karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Selanjutnya sebagaimana dikemukakan oleh Sunyoto (dalam Mangkunegoro, 2005:10) menyatakan bahwa secara spesifik, tujuan dari penilaian kinerja karyawan, adalah : (1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang kinerja. (2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang - kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu. (3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya, serta meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang. (4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. (5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Perusahaan yang menggunakan sistem penilaian kinerja secara rutin dan teratur, dapat bermanfaat bagi pengembangan karier pegawai yang dinilai oleh perusahaan secara keseluruhan

Menurut Handoko (2006:135) Manfaat atau kegunaan - kegunaan dilakukan adanya penilaian terhadap kinerja (prestasi kerja) karyawan dapat dirinci sebagai berikut: (1) Perbaikan prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi. (2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya. (3) Keputusan-keputusan penempatan. Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu. (4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan. (5)

Perencanaan Dan Pengembangan Karier. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti. (6) Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing. Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia. (7) Ketidak-akuratan informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan personalia yang diambil tidak tepat. (8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut. (9) Kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal tanpa diskriminasi. (10) Tantangan-tantangan Eksternal. Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kondisi finansial atau masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Sinaga, 2008:40). Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2010:176) yaitu: *Kesatu*, Efektivitas dan Efisiensi. Dikatakan efektif apabila mencapai tujuan, dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya efektivitas dari kelompok bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kedua. Otoritas dan Tanggung Jawab. Setiap karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

Ketiga. Disiplin. Disiplin meliputi ketaatan terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja individu.

Keempat. Inisiatif. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan pada masalah pokok dan tinjauan pustaka, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya. (2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya. (3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

penelitian pada pendekatan ini di gunakan secara kuantitatif. Dan menurut sugiyono (2010:7) metode penelitian secara kuantitatif yang merupakan penelitian dan dimana penelitian pada populasi atau sampel yang dilakukan dengan cara acak dan pengumpulan data. Tujuan penelitian ini kuantitatif memprediksi situasi yang sama pada populasi lain . dan dalam penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya yang berjumlah 248 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling, dimana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk menjadi sampel. Digunakannya metode ini dalam penelitian dikarenakan beberapa alasan, yaitu individu populasinya mempunyai jumlah yang tidak terbatas (infinite) dan peneliti tidak mempunyai daftar lengkap individu populasinya. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 153 Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Motivasi Kerja (X1)

Motivasi Kerja didefinisikan sangat penting di dalam setiap usaha yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja terbentuk dari sikap karyawan di dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan, didalam motivasi kerja itu dapat di anggap simple dan padadarnya manusia itu mudah dimotivasi dengan apa yang di inginkan. (a) Kebutuhan yang bersifat fisiologis. (b) Kebutuhan yang berdifat rasa aman. (c) Kebutuhan penghargaan / prestasi. (d) Kebutuhan yang bersifat aktualisasi diri.

Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan keadaan yang mendukung pelaksanaan kerja yang menyesuaikan aturan kerja didalam rangka mendukungnya yang lebih optima melisasi kerja karyawan . adapun indikator dari disiplin kerja adalah (soejono 2000). (a) Ketepatan waktu . para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja. (b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik. (c) Tanggung jawab yang tinggi . pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang bebankan kepada sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja , dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. (d) Kompensasi yang meliputi saran, arahan, atau perbaikan. (e) Lokasi atau tempat tinggal

Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja. Indikator di ukur oleh: (a) menyenangi pekerjaannya, (b) mencintai pekerjaannya, (c) moral kerja, (c) kedisiplinan kerja (d) motivasi kerja, (e) prestasi kerja.

Kinerja Karyawan (Y)

Anwar prabu mangkunegara merupakan hasil kerja karyawan didalam menjalankan aktivitasnya di perusahaan. Indikator dalam kinerja adalah: (a) kualitas pekerjaan yang telah di sesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas. (b) kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaan dan kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. (c) pelaksanaan tugas seberapajauh karywan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. (d) tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. (e) kemampuan bekerja sama dengan tim.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian akan diuji dengan persamaan regresi sederhana, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- X₁ = Motivasi kerja
- X₂ = Disiplin kerja
- X₃ = Kepuasan kerja
- b₁ = Koefisien Regresi motivasi (X₁)
- b₂ = Koefisien Regresi kedisiplinan (X₂)
- b₃ = Koefisien Regresi kepuasan kerja (X₃)
- e = Error

Hasil dari analisis yang dihitung berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat ditentukan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Apabila hasil dari analisis tersebut sama-sama mengalami kenaikan atau sama-sama turun atau searah, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif. Begitu juga sebaliknya, apabila kenaikan variabel independen menyebabkan penurunan variabel dependen maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah negatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Alat yang digunakan untuk menganalisa data yang di peroleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajarkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Validitas merupakan instrumen yang dimaksud untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut (Nurgiyantoro, 2002:316). Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikansi uji satu arah sebesar 0.05 atau 5%. Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung < r tabel, maka pertanyaan dikatakan tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
Motivasi	X1.1	.539	.1587	Valid
	X1.2	.533	.1587	Valid
	X1.3	.369	.1587	Valid
	X1.4	.514	.1587	Valid
	X1.5	.511	.1587	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	.598	.1587	Valid
	X2.2	.400	.1587	Valid
	X2.3	.650	.1587	Valid
	X2.4	.539	.1587	Valid
	X2.5	.726	.1587	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	.379	.1587	Valid
	X3.2	.431	.1587	Valid
	X3.3	.373	.1587	Valid
	X3.4	.339	.1587	Valid

	X3.5	.536	.1587	Valid
	X3.6	.578	.1587	Valid
	X3.7	.476	.1587	Valid
	X3.8	.246	.1587	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	.434	.1587	Valid
	Y2	.399	.1587	Valid
	Y3	.544	.1587	Valid
	Y4	.323	.1587	Valid
	Y5	.679	.1587	Valid
	Y6	.604	.1587	Valid
	Y7	.463	.1587	Valid
	Y8	.173	.1587	Valid

Sumber data: Lampiran 4 Diolah

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang terdiri dari 26 item, mempunyai nilai r hitung $\leq r$ tabel, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan yang berjumlah 26 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih, dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Untuk mengetahui reliabilitas kuesioner, penelitian ini menggunakan pendekatan pengukuran reliabilitas konsistensi internal dengan menghitung koefisien alpha. Penilaian koefisien Alpha Cronbach's suatu konstruk reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Ghozali, 2005). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini

Tabel 4.9 Reliability Statistic

Variabel	Cronbach alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Motivasi	0,739	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,741	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.712	0,60	Reliabel

Sumber Data: Lampiran 4

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah sangat representatif dalam arti kata pengukuran datanya sudah dapat dipercaya (*reliabel*). Setelah dilakukan pengujian instrumen yang mana hasilnya menyatakan bahwa data penelitian adalah valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu persamaan regresi harus bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), artinya pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t tidak boleh bias. Untuk menghasilkan keputusan yang BLUE maka harus dipenuhi beberapa asumsi dasar (Klasik). Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan diperoleh hasil, yaitu sebagai berikut:

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel dependen. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2006:87). Pengujian

multikolonieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerancenya* yang dapat mengidentifikasi ada tidaknya masalah multikolonieritas. Apabila nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerancenya* > 0,10, maka model regresi yang digunakan pada penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah multikolonieritas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 X1	.519	1.928	Bebas Multikolinieritas
X2	.640	1.562	Bebas Multikolinieritas
X3	.707	1.414	Bebas Multikolinieritas

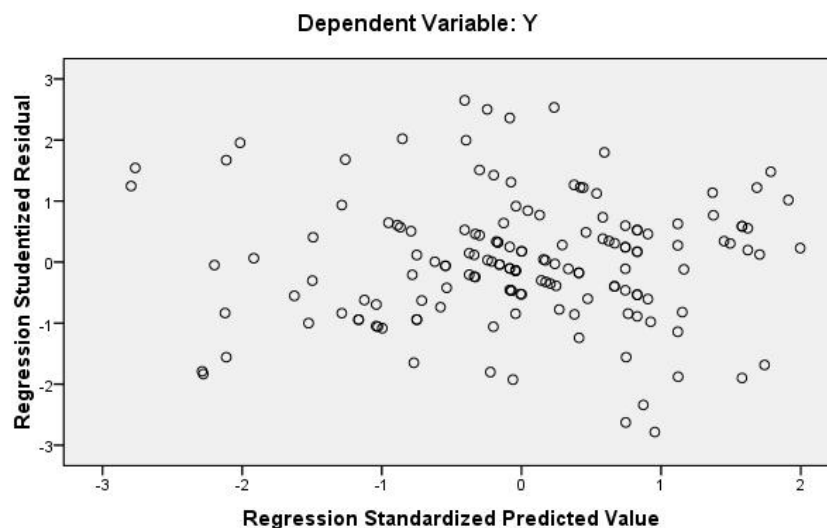
a. Dependent Variabel: Y
Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasar Tabel 4.10 diketahui pada bagian *coefficient* diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) motivasi sebesar 1.928, disiplin kerja sebesar 1.562 dan kepuasan kerja sebesar 1.414. Hasil perhitungan menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Nilai *tolerance* lebih dari 0,1 untuk motivasi sebesar 0.519, disiplin kerja sebesar 0.640 dan kepuasan kerja sebesar 0.707. Hal ini menunjukkan tidak adanya problem multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil olah SPSS 17 uji normalitas dengan tampilan grafik *scatterplot* yang menunjukkan pola distribusi normal sebagai berikut:

Scatterplot



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Output SPSS, Lampiran 3

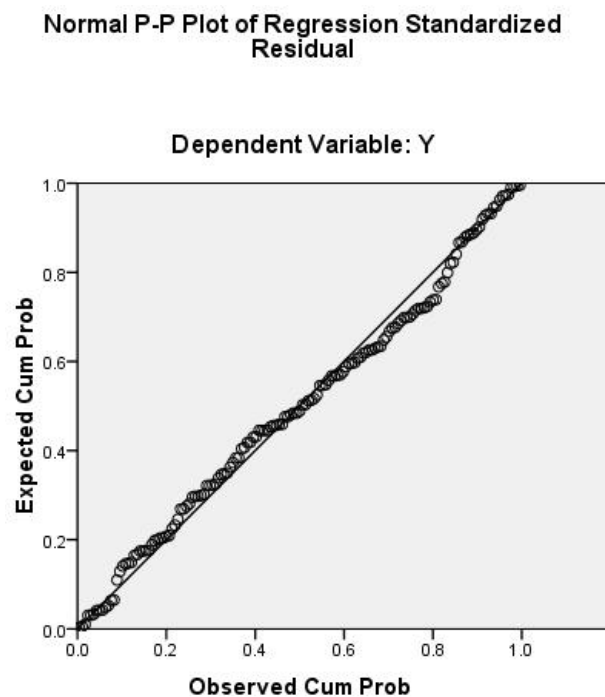
Dari gambar di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model

regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut

Uji Normalitas

Untuk menguji apakah terdapat disrtibusi yang normal atau tidak dalam model regresi maka digunakanlah analisis grafik (*normal probability plot*). Dalam grafik yang dihasilkan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas data, sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil olah SPSS 17 uji normalitas dengan tampilan grafik *normal probability plot* sebagai berikut:



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Output SPSS, Lampiran 3

Dari gambar di atas terlihat dalam grafik yang dihasilkan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas data,

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis model 1 digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara linier.

Dari pengujian melalui regresi linier yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.175	2.845		1.819	.071
X1	.394	.152	.223	2.590	.011
X2	.708	.114	.481	6.202	.000
X3	.601	.093	.477	6.469	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.11 diatas maka persamaan model I dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 5.175 + 0.394 X_1 + 0.708 X_2 + 0.601 X_3 + e$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut :

1. Konstanta

Konstanta merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan 0, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 5.175 menunjukkan bahwa jika variabel independen (motivasi, disiplin kerja dan kepuasan karyawan) sama dengan 0 atau konstan, maka variabel kinerja karyawan akan sebesar 5.175.

2. Koefisien regresi motivasi

Koefisien regresi motivasi bernilai 0.394. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hubungan yang positif ini, menunjukkan bahwa antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Hal ini berarti jika variabel motivasi semakin meningkat mengakibatkan kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika pada jika variabel motivasi semakin menurun mengakibatkan kinerja karyawan juga akan semakin menurun.

3. Koefisien regresi disiplin kerja

Koefisien regresi disiplin kerja bernilai 0.708. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hubungan yang positif ini, menunjukkan bahwa antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Hal ini berarti jika variabel motivasi semakin meningkat mengakibatkan kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika pada jika variabel disiplin kerja semakin menurun mengakibatkan kinerja karyawan juga akan semakin menurun.

4. Koefisien regresi kepuasan kerja

Koefisien regresi kepuasan kerja bernilai 0.601. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hubungan yang positif ini, menunjukkan bahwa antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Hal ini berarti jika variabel kepuasan kerja semakin meningkat mengakibatkan kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika pada jika variabel kepuasan kerja semakin menurun mengakibatkan kinerja karyawan juga akan semakin menurun.

Uji Kelayakan Model

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*. Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model penelitian. Model dikatakan layak, jika hasil pengolahan dari SPSS nilai signifikansi < dari 0,05 (Ghozali, 2013:98). Hasil uji kesesuaian model adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Kesesuaian Model (Goodness of fit)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	903.190	3	301.063	37.041	.000 ^a
	Residual	1211.058	149	8.128		
	Total	2114.248	152			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS, Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji kesesuaian model (*Goodness of fit*) menunjukkan bahwa F hitung sebesar 37.041 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 berarti kurang dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan variabel penjelas kinerja karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) adalah tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas (dengan variabel terikat. Besarnya nilai R terletak diantara -1 sampai dengan 1, apabila R mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan positif yang sangat erat dan sebaliknya. Koefisien determinasi (R²) menurut kuncoro (2009:240) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel.

Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.427	.416	2.851

Sumber : Hasil Output SPSS, Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.13 hasil Koefisien korelasi berganda (R) nilai R sebesar 0.427 terletak diantara -1 sampai dengan 1 dan R mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan positif yang sangat erat dan sebaliknya. Berdasarkan tabel 4.12 hasil koefisien determinasi (R²) nilai *R square* sebesar 0.427, hal ini berarti 42.7% variasi Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen (regresi motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja), sedangkan sisanya (100%-42.7% = 57,3%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model misalnya variabel brand dan diskon. Disini hasil R² sebesar 42.7% berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen sangat rendah.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah dalam uji t menurut (Ghozali, 2013: 98). Hasil uji hipotesis (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel Bebas	t _{Hitung}	Sig	(α)	Keterangan
X1	2.590	.011	0,05	Berpengaruh Signifikan
X2	6.202	.000	0,05	Berpengaruh Signifikan
X3	6.469	.000	0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber Data: Tabel 11 Diolah

Berdasarkan hasil uji t yang terlihat dalam tabel 4.14 menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut: (1) Pengujian Hipotesis 1: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 17, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 2.590 dan *Sig* sebesar 0,011. Oleh karena, $Sig(0,000) < sig. a (0,05)$ maka terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif. (2) Pengujian Hipotesis 2: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 17, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 6.202 dan *Sig* sebesar 0,000. Oleh karena, $Sig(0,000) < sig. a (0,05)$ maka terdapat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif. (3) c) Pengujian Hipotesis 3: Terdapat pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 17, pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 6.649 dan *Sig* sebesar 0,009. Oleh karena, $Sig(0,009) < sig. a (0,05)$ maka terdapat pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil yang disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertingkah laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan.

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik faktor-faktor motivasi yang ada diperusahaan seperti kecukupan gaji; kesesuaian antara gaji dengan tanggung jawab pekerjaan; pemenuhan jaminan keamanan dan keselamatan kerja; pemenuhan jaminan rasa aman misalnya program jamsostek akan membuat komitmen karyawan semakin memotivasi mereka dalam bekerja sehingga kinerja mereka semakin. Hasil ini sesuai dengan pendapat, As'ad dalam Kurniawati (2012) bahwa faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam motivasi kerja suatu pegawai atau karyawan adalah mereka membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan tersebut.

Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa karyawan umumnya menginginkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan harapannya sehingga akan menimbulkan perasaan puas pada dirinya. Hal ini akan mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi sehingga kinerja mereka akan meningkat. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Dengan motivasi yang tinggi seseorang akan mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan, sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat. Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari suatu kegiatan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawan (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kecamatan Rungkut Surabaya. Mendukung penelitian yang dilakukan Dzulkifli

(2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian hasil penelitian ini semakin memperkuat penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil yang disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Bagi pegawai yang berkinerja baik, pendisiplinan dalam bentuk pemberian imbalan bertujuan memperkuat pegawai mempertahankan kinerja baiknya. Pendisiplinan bagi pegawai yang berkinerja buruk berbentuk aliansi penyebab kinerja buruk dan penyusunan rencana bertujuan memperbaiki kinerja di masa mendatang.

Hasil ini didukung oleh teori Setiyawan dan Waridin yang menyatakan disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189) dan juga didukung oleh penelitian Aditya (2010) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. konsisten dengan penelitian Nuraini dan Siswanta (2013) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja juga tergantung pada hasil intrinsik, ekstrinsik, dan persepsi pemegang kerja pada pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja (Donely, 1985:464-465). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda - beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Handoko (2000:193) "Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka". Kepuasan kerja adalah kombinasi dari kepuasan kognitif dan efektif individu dalam perusahaan. Kepuasan afektif didapatkan dari seluruh penilaian emosional yang positif dari pekerjaan karyawan. Kepuasan afektif ini difokuskan pada suasana hati mereka saat bekerja. Perasaan positif atau suasana hati yang positif mengindikasikan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan yang didapatkan dari penilaian logis dan rasional terhadap kondisi, peluang dan atau "outcome".

Hasil ini didukung oleh teori dewi (2014) yang menyatakan kepuasan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sri Rahayu Agung..

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya. (2) Berdasarkan koefisien determinasi (R) = 0.654 berarti hubungan antara motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya sebesar 65.4% artinya hubungan sangat erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Sedangkan R square sebesar 0.427 berarti 42.7 % dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3). Sedangkan sisanya 52.8 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat diberikan saran sebagai berikut : (1) Penelitian ini memberikan implikasi bagi perusahaan dalam menerapkan budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Perusahaan perlu memperhatikan disiplin kerja karyawan yang merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. (2) Hasil penelitian ini memberikan panduan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta faktor mana yang merupakan prioritas dalam memberikan kenyamanan bagi karyawan. Diharapkan perusahaan dalam memberikan kebijakan lebih mementingkan kepentingan bersama yang tidak menitikberatkan pada salah satu pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2004. Performance Management. Yogyakarta: Tugu. Publisher. Anaroga Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Dharma, Agus. 2003. Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para. Supervisor. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74
- Handoko, T. Hani. 2006. Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Harbani, Pasolong. 2008. Kepemimpinan Birokrasi, Bandung : CV. Alfabeta
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Istijanto, (2006), Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Putra
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Moehariono. (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Mulyadi, 2001, Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa, Edisi. Ketiga. Salemba Empat. Jakarta.
- Nimalathasan, Balasundaram. 2009. Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan KasusBank Rakyat di Semenanjung Jaffna Sri Lanka. Jurnal Ekonomi University ofJaffna. Sri Lanka
- Robbins, Stephen P. 2002. Perilaku Organisasi, Edisi V. Jakarta : Pearson Education Asia
- Robbins. P.S.,2002, Prinsip-prinsip Perlaku Organisasi. Edisi kelima , PenerbitErlangga, Jakarta
- Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Santoso, Singgih. 2012. *Analisis SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi BirokrasiManajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Siagian P. Sondang. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka. Cipta
- Simamora, Henry. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN
- Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN
- Sugiyono.(2010). MetodePenelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani.(2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana
- Umar.2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis moderen. Yogyakarta,
- Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

