

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN PT. PEPUTRA SUPRA JAYA PEKANBARU

Hermansyah¹⁾
Sri Indarti²⁾

¹⁾Mahasiswa program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

²⁾Dosen pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Abstract. *The purpose of this study was to determine the magnitude seen effect of motivation and discipline of work satisfaction and performance PT. Supra Peputra Jaya Pekanbaru. As for the object of the object of study is the employees at PT. Supra Peputra Jaya Pekanbaru.*

In this study, the population is population is PT. Supra Peputra Jaya Pekanbaru totaling 173 people, while the sample amounted to 63 employees. The data collected in the form of quantitative data and qualitative consist of primary data and secondary data. Primary data were obtained from employees of PT. Supra Peputra Jaya Pekanbaru through observation and questionnaires.

To find out how much discipline and motivation on employee satisfaction with performance. So the way I did it was by using descriptive method that the entire result of the study could be linked to the theories contained in the theoretical description. To find out what are the factors that affect the performance of employees, it can be done by using a two-stage regression.

Based on the research results and calculations indicate that motivation has an influence on satisfaction by 0.284 or 28.4%, and the discipline has an influence on the satisfaction of 0.355 or 35.5%, while satisfaction has an influence on the performance of employees is 0.215 or 21.5% in PT. Supra Peputra Jaya Pekanbaru.

Keywords : *Motivation, Discipline, Employee Satisfaction and Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi perusahaan berusaha agar tujuannya tercapai, salah satu agar tujuan tersebut tercapai adalah dengan jalan meningkatkan motivasi kerja karyawan, pada dasarnya karyawan mempunyai motivasi untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkannya melalui proses kerja atau aktivitas yang dilakukannya. Jika sesuatu yang diinginkannya itu terpenuhi akan menimbulkan rasa senang dan puas dan sebaliknya apabila keinginan tersebut tidak akan diwujudkan akan mengakibatkan kekecewaan baik pada dirinya sendiri maupun pada perusahaan dan dapat menurunkan loyalitas dan rendahnya kedisiplinan.

Kedisiplinan kerja memerlukan perhatian pimpinan perusahaan, ia harus mengetahui pendidikan, watak, tingkah

laku, penampilan, kebutuhan, cita-cita atau kepentingan, kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya, kebosanaan, kelelahan kerja, keadaan lingkungan dan pengalaman kerja karyawan.

Adapun penegakkan peraturan karyawan meliputi jam masuk kerja dan pulang, tentang ketidakhadiran tanpa berita dan sakit tanpa keterangan dokter. Untuk penegakkan peraturan ini dalam lima tahun terakhir terhadap pelanggaran tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Absensi kerja karyawan PT. Peputra supra jaya pekanbaru tahun 2008-2012

| Tahun | Jumlah Karyawan (Orang) | Efektif Bekerja (Hari) | Absensi | | | Tingkat Absensi (%) |
|-------|-------------------------|------------------------|-------------------------|--------------|---------------|---------------------|
| | | | Sakit Tanpa Ket. Dokter | Alpha (Hari) | Jumlah (Hari) | |
| 2008 | 150 | 293 | 18 | 25 | 43 | 14,68 |
| 2009 | 139 | 289 | 14 | 21 | 35 | 12,11 |
| 2010 | 163 | 293 | 19 | 28 | 47 | 16,04 |
| 2011 | 168 | 291 | 20 | 36 | 56 | 19,24 |
| 2012 | 173 | 291 | 25 | 44 | 69 | 23,71 |

Sumber : Bagian personalia PT. Peputra Supra Jaya

Dari tabel 1. dapat diketahui bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Peputra Supra Jaya untuk lima tahun terakhir menunjukkan penurunan. dapat kita lihat puncak tertinggi dari absensi karyawan terjadi pada tahun 2012 sebesar (23,71%). Tingginya tingkat absensi setiap tahun selain kurangnya disiplin juga dapat dilihat dari kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan berupa bonus dan penghargaan yang

diberikan, sehingga kepuasan karyawan dalam bekerja rendah.

Sedangkan Rogers (1994) dalam Mahmudi (2005:6) Kinerja didefinisikan sebagai “Hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategik organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi”. Untuk itu dapat kita lihat pencapaian kinerja tiap tahunnya, dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 : Target dan Realisasi Hasil Produksi PT. Peputra supra jaya pekanbaru tahun 2008-2012

| TAHUN | TARGET (TON) | REALISASI (TON) | % PENCAPAIAN |
|-------|--------------|-----------------|--------------|
| 2008 | 1.414.640 | 1.400.891 | 99,02% |
| 2009 | 1.456.600 | 1.436.656 | 98,63% |
| 2010 | 1.373.538 | 1.338.691 | 97,46% |
| 2011 | 1.419.322 | 1.368.440 | 96,41% |
| 2012 | 1.390.882 | 1.268.510 | 91,20% |

Sumber : Bagian personalia PT. Peputra Supra Jaya

Dari tabel 2. di atas terlihat bahwa realisasi yang harus dicapai oleh karyawan pemanen pada tahun 2008 sampai dengan 2012 tidak dapat tercapai sesuai target yang ditetapkan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan serangkaian kegiatan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru”.

Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas,

maka penulis mencoba merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a). Apakah motivasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan Peputra Supra Jaya Pekanbaru.
- b). Apakah disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan Peputra Supra Jaya Pekanbaru.
- c). Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan Peputra Supra Jaya Pekanbaru.
- d). Apakah Kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Peputra Supra Jaya Pekanbaru.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian ini yaitu :

- a) Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap Kepuasan karyawan Peputra Supra Jaya Pekanbaru.
- b) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan karyawan Peputra Supra Jaya Pekanbaru.
- c) Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan karyawan Peputra Supra Jaya Pekanbaru.
- d) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan secara parsial terhadap kinerja karyawan Peputra Supra Jaya Pekanbaru.

Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi instansi, terutama dalam hal :

- a) Dapat memberikan informasi mengenai faktor motivasi dan

disiplin kerja terhadap Kepuasan dan kinerja karyawan Peputra Supra Jaya Pekanbaru.

- b) Sebagai bahan masukan untuk pengambilan kebijakan dalam peningkatan kinerja karyawan Peputra Supra Jaya Pekanbaru.
- c) Berguna sebagai bahan pemikiran bagi yang akan melakukan penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan judul penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi Kerja

Buhler (2004:191), memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, karena pimpinan harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan". Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi.

Marihot (2002:181), menyatakan motivasi adalah situasi yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dimana untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan tindakan. Selanjutnya menurut French dkk dalam Erni (2005:6), motivasi dapat mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Demikian juga yang dikemukakan oleh Arep (2004:21),

motivasi merupakan sesuatu yang pokok yang menjadi dasar bagi seseorang untuk bekerja.

Indikator Motivasi

Menurut Rivai (2008:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2007:193).

Indikator-indikator Kedisiplinan

Hasibuan (2007:194), mengemukakan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, adalah;

- 1). Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- 2). Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik.
- 3). Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar.
- 4). Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- 5). Waskat
Waskat (Pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja

bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6). Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang ada, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7). Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8). Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik dalam suatu organisasi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct singlerelationship*, *direct group relationship* dan *crossrelationship* hendaknya harmonis.

Pengertian Kepuasan

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Defenisi ini berarti kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relative puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih

aspek yang lainnya, Robert dan Angelo (2005; 79).

Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor penentu bagi sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Bila pekerjaan itu menyenangkan dan sesuai dengan keinginan karyawan maka kepuasan kerja karyawan terpenuhi.

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Fred Luthans terjemahan V.A Yuwono, dkk (2006:243) yaitu :

1. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang
2. Pekerjaan Itu Sendiri. Dalam hal ini di mana pekerjaan membebaskan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
3. Kesempatan Promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
4. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

Rekan Kerja. Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Pengertian Kinerja

Mathis-jackson (2006:378) mengartikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. bahwa "Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, sikap kooperatif".

Indikator Kinerja

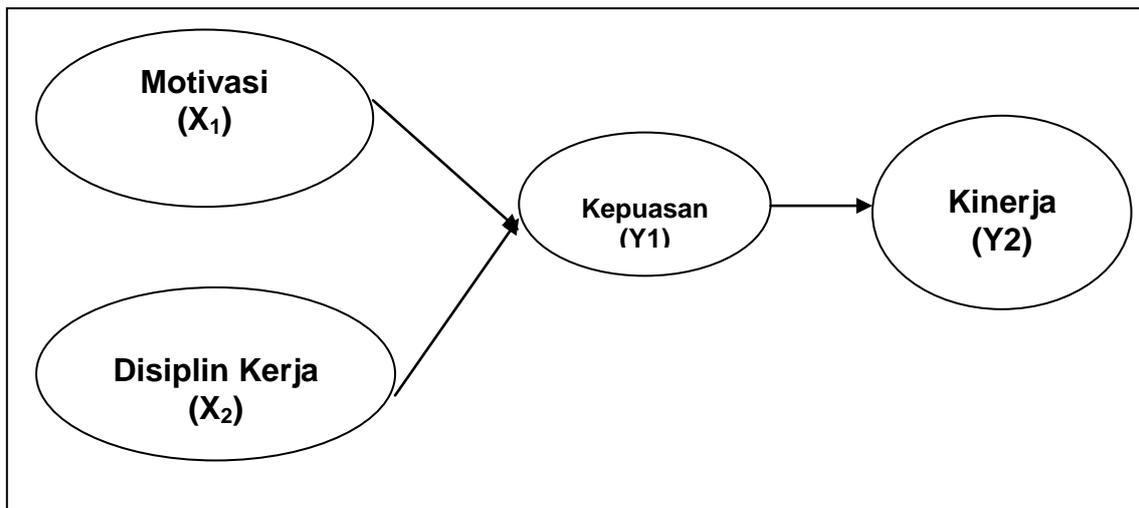
Dalam kondisi pembangunan yang kompetitif dan mengglobal sekarang ini

perusahaan memerlukan pegawai yang dapat menunjukkan kinerja (*Job Performance*) yang tinggi. Mathis-jackson (2006:378) mengartikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan tersebut pada umumnya untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai

berikut: a. Kuantitas dari hasil, b. Kualitas dari hasil, c. Ketetapan waktu dari hasil, d. Kehadiran, e. Kemampuan bekerja sama.

Berdasarkan uraian kajian teori dan kerangka pemikiran diatas maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut;

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Sumber : Arep (2004), Hamzah (2006), Robbin (2003), Handoko (2006) dan Andyani (2008)

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan karyawan Peputra Supra Jaya Pekanbaru.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Kepuasan karyawan Peputra Supra Jaya Pekanbaru.
- 3) Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Peputra Supra Jaya Pekanbaru.

- 4) Kepuasan berpengaruh Kinerja karyawan Peputra Supra Jaya Pekanbaru.

OBJEK DAN METODE

PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh kinerja karyawan Peputra Supra Jaya Pekanbaru sebanyak 173 orang karyawan, yang secara keseluruhan memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel dan dikelompokan berdasarkan golongan untuk itu sampel.

Definisi dan Operasional Variabel

Secara rinci, definisi dan operasional variabel dalam penelitian ini dapat dikemukakan pada tabel berikut:

Tabel 3: Operasional Variabel

| Variabel | Konsep Variabel | Indikator |
|--|--|---|
| Variabel Independen (bebas) : Motivasi (X ₁) | Motivasi yaitu hal-hal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan (Rivai, 2004, 456) | <ul style="list-style-type: none"> a. Rasa aman dalam bekerja b. Gaji yang adil dan kompetitif c. Kondisi kerja yang menyenangkan d. Penghargaan atas prestasi kerja e. Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan (Rivai, 2004, 456) |
| Variabel Independen (bebas) : Disiplin kerja (X ₂) | Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2007:193) | <ul style="list-style-type: none"> a. Tujuan dan Kemampuan b. Teladan Pimpinan c. Waskat d. Sanksi hukum e. Ketegasan Hasibuan (2007:194) |
| Kepuasan Kerja (Y1) | Kepuasan adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Robert dan Angelo (2005; 79) | <ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Pekerjaan itu sendiri c. Kesempatan Promosi d. Pengawasan e. Rekan Kerja Fred Luthans terjemahan V.A Yuwono, dkk (2006:243) |
| Variabel Dependen (terikat): Kinerja pegawai (Y2) | Mathis-jackson (2006:378) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan | <ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat pencapaian hasil b. Cara bekerja sesuai dengan cara ideal c. Memenuhi tujuan yang diharapkan d. jumlah yang dihasilkan memenuhi target e. memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Mathis-jackson (2006:378) |

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Arikunto, (2002) merupakan keseluruhan dari subyek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Peputra Supra jaya berjumlah 173 orang. Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 orang. dengan rumusan Taro Yamame (Riduwan dan Kuncoro, 2008 ; 44) ;

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana ;

n = jumlah sampel

N= jumlah populasi

d² = Presisi yang ditetapkan adalah sebesar 5-10%.

Imam Ghozali (2005:41) menjelaskan bahwa skala yang sering dipakai dalam penyusunan koesioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala Likert. Kuesioner yang digunakan didesain berdasarkan skala model *Likert* yang berisi sejumlah pernyataan yang menyatakan obyek yang hendak diungkap. Penskoran atas kuesioner skala model *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban, sebagaimana terlihat dibawah ini :

- Sangat Baik (SB)/ Sangat Setuju (SS)
- Baik (B)/ Setuju (S)
- Cukup (C)/ Cukup Setuju
- Tidak Baik (TB)/ Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Baik (STB)/ Sangat Tidak Setuju (STS)

Pengolahan data kuantitatif yang diperoleh dengan kuesioner melalui proses awal berupa transformasi skala ordinal yang digunakan sebagai opsi jawaban kuesioner, ke dalam skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Selanjutnya

data dengan skala interval 1-5 tersebut diolah sesuai dengan kebutuhan uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan *Statistical Program For Social Science* (SPSS) 17.0 untuk mengetahui seberapa besar Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Maka cara yang penulis lakukan adalah dengan menggunakan metode deskriptif yaitu seluruh hasil penelitian kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang terdapat dalam uraian teoritis. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dapat dilakukan dengan menggunakan regresi dua tahap. Adapun formulasi regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Z = c + dY + e$$

dimana :

Y₁ = Kepuasan

a = Konstanta

b₁, b₂, = Koefisien regresi, yang dapat ditaksir dengan n buah pasang data yang didapat dari pengamatan.

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin kerja

Y₂/ Z = Kinerja

e = Kesalahan acak yang berkaitan dengan rentabilitas modal sendiri. = 4

Uji statistik dilakukan dengan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis. = 2

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum membahas hasil penelitian, terlebih dahulu dipaparkan identitas responden. Hal ini dimaksudkan agar mempermudah pemahaman dalam menjabarkan variable-variabel yang ada dalam penelitian ini mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan dan

kinerja . Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 63 orang karyawan. Peputra Supra Jaya Pekanbaru

Pembahasan

Analisis Regresi Tahap Pertama

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS, untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini :

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Output SPSS

| Nilai Konstanta (a) | Koefisien Regresi (b) | | R Square |
|------------------------|-----------------------|----------------|----------|
| | X ₁ | X ₂ | |
| 5.943 | 0,284 | 0,355 | 0.163 |

Sumber : Data Olahan (n=63)

Atas dasar perhitungan di atas, maka dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda menjadi sebagai berikut :

$$Y = 5.943 + 0,284X_1 + 0,355X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, terlihat bahwa nilai variabel terikat (Y) akan ditentukan oleh variabel bebas (X₁ dan X₂). Sebagai ilustrasi variabel X₁ dan X₂ konstan atau 0 (nol).

1. Apabila variabel motivasi dan disiplin kerja dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 16,30 satuan atau 16,3%.

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Output SPSS

| Nilai Konstanta (a) | Koefisien Regresi (b) |
|------------------------|-----------------------|
| | X |
| 13.111 | 0,245 |

Sumber : Data Olahan (n=63)

Atas dasar perhitungan di atas, maka dapat dituliskan persamaan regresi sederhana menjadi sebagai berikut :

$$Z = 13.111 + 0,245Y$$

Dari persamaan regresi tersebut, terlihat bahwa :

- a. Apabila nilai variabel Y (kepuasan) konstan atau 0 (nol). Maka nilai dari variabel kinerja menjadi 13.111.

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

Y adalah nilai Y dari regresi atau nilai Y yang diprediksikan, a adalah konstanta. Sedangkan b₁ dan b₂ adalah koefisien regresi variabel X₁ dan X₂. dari hasil perhitungan dengan program SPSS 17.00 diperoleh nilai 1 dan koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut :

Untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada uraian berikut ini :

2. Apabila motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, akan menyebabkan meningkatkan kinerja sebesar 0,284 satuan atau 28,4% dengan asumsi X₂ (disiplin) tetap.
3. Apabila terjadi peningkatan X₂ (disiplin) sebesar 1, akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,355 satuan atau 35,5% dengan asumsi X₁ (motivasi) tetap.

Analisis Regresi Tahap Kedua

Untuk mengetahui bagaimana hubungan kepuasan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada uraian berikut ini :

- b. Apabila kepuasan ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 21,5%

Pembahasan Penelitian

Kepuasan kerja merupakan kondisi yang menggambarkan tanggapan atas rasa puas yang diperoleh seseorang terhadap kondisi pekerjaan yang dihadapinya.

Sedangkan kinerja adalah akumulasi hal-hal perilaku positif beserta hasil-hasil kerja yang dicapai karyawan. Konsep kinerja sering dipergunakan untuk menggambarkan akumulasi tingkat keberhasilan seseorang dalam berbagai aktivitas diantaranya motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku individu. Dengan demikian motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Pemberian motivasi kerja adalah proses manajemen untuk mempengaruhi perilaku orang yang didasari atas pengetahuan tentang apa yang sesungguhnya mendorong atau menggerakkan karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru. Disiplin merupakan salah satu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Secara Simultan terhadap Kepuasan

Untuk mengetahui apakah variabel independen (motivasi kerja dan disiplin)

secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan) dapat dilakukan dengan melakukan uji F atau F-test. Dalam pengujian ini penulis merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan disiplin secara bersama-sama terhadap kepuasan.

H₁ : Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan disiplin secara bersama-sama terhadap kepuasan.

Dalam pengujian ini penulis menggunakan taraf nyata (*level of significant*) sebesar 10%. Kriteria yang dipergunakan dalam pengujian ini yaitu :

- a. Apabila nilai F hitung > F tabel, maka Ho ditolak H₁ diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- b. Apabila nilai F hitung < F tabel, berarti kedua variabel bebas tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tersebut.

Hasil perhitungan F hitung dengan program SPSS dan perbandingan dengan F tabel adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Output SPSS Kinerja

| Model | Sum of Square | DF | Mean Square | F Hitung | F Tabel | Sig |
|------------|---------------|----|-------------|----------|---------|-------|
| Regression | 131.342 | 3 | 65.671 | 5.837 | 4.00 | 0.000 |
| Residual | 675.071 | 60 | 11.251 | | | |
| Total | 806.413 | 62 | | | | |

Sumber : Data Olahan

Selanjutnya untuk pembuktian hipotesis penelitian apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, dapat dilakukan dengan uji statistik. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS

menunjukkan besarnya nilai F hitung sebesar 5.837 dan F tabel dengan taraf signifikan 10%.

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= (k-1); (n-k) \\
 &= (2 -1); (63 - 2) \\
 &= 1; 61 \\
 &= 4.00
 \end{aligned}$$

F hitung > F tabel
5.837 > 4.00

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa diduga motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan dapat diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai korelasi (R) sebesar $R = 0,404$ yang artinya motivasi kerja dan disiplin memiliki hubungan dengan kepuasan sebesar 40,4% atau berkategori kuat dan positif.

Hasil perhitungan dengan koefisien determinasi (R^2) = 0.163 yang artinya motivasi kerja dan disiplin mempengaruhi kepuasan karyawan sebesar 16,3% atau berkategori sedang dan positif. Sedangkan sisanya sebesar 83,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan

Analisis secara parsial dipergunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin (X_2) secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan (Y). Dalam pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan, penulis mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 = Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap Kepuasan

H_1 = Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan sebesar 10% ($\alpha = 0,1$)

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= \alpha/2, n - 3 \\ &= 0,1/2; 63-3 \\ &= 0,05 ; 61 \\ &= 1,670 \end{aligned}$$

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel X_1 (motivasi kerja) diperoleh nilai t-hitung (1.729) > t-tabel (1,670). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan.

Untuk itu agar motivasi kerja karyawan meningkat dapat dilakukan berbagai upaya seperti menciptakan rasa aman dalam bekerja kondisi ini dapat diciptakan dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan dan antara sesama karyawan. Selain itu pemberian gaji yang adil dan kompetitif yaitu gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan dan masa kerja masing-masing karyawan. Menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, hal ini dapat diwujudkan dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman seperti ruangan kerja yang bersih dan nyaman, sarana dan prasarana kerja yang lengkap dan selalu siap pakai. Peningkatan motivasi kerja juga dapat dilakukan dengan memberi penghargaan atas prestasi kerja, penghargaan tersebut dapat berupa kenaikan gaji, kenaikan pangkat atau jabatan yang dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan

Dalam pengujian pengaruh disiplin terhadap kepuasan, penulis mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 = Tidak ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan

H_1 = Ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa untuk variabel X_2 (disiplin) diperoleh nilai t-hitung (2.856) > t-tabel (1,670). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan.

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa kebenaran hipotesis yaitu diduga disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Untuk itu, pihak perusahaan hendaklah meningkatkan disiplin karyawan karena sesuai menurut Rivai (2004:444) disiplin merupakan 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 suatu peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya perilaku sesuai dengan sikap individu, bahwa tipe sikap dipengaruhi oleh kepuasan, keterlibatan kerja dan komitmen pada organisasi. Keterlibatan karyawan dalam organisasi merupakan sikap yang harus ditunjukkan yaitu bahwa karyawan benar-benar ikut dalam membuat atau memikirkan perencanaan pekerjaan dengan mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja.

Dengan demikian, disiplin karyawan merupakan sikap yang kuat harus sesuai dalam suatu organisasi karena disiplin memiliki kultur inti yang mendominasi anggota organisasi secara keseluruhan, sehingga dengan disiplin itu membentuk sikap yang kuat yang dianut secara luas, teguh dan konsisten oleh para anggotanya atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja karyawan

Hasil perhitungan terhadap variabel Y (kinerja) terhadap kepuasan (Z) diperoleh nilai t-hitung (1.974) > t-tabel (1,670). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Jika dilihat dari nilai korelasi (R) maka hubungan kepuasan dengan kinerja adalah sebesar 0,245 atau 24,5%.

Untuk meningkatkan Kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan indikator-indikator berikut ini adanya kedisiplinan, tanggung jawab pada pekerjaan, kemampuan bekerjasama, kejujuran, kemampuan berkoordinasi, kesetiaan pada instansi, ketelitian, inisiatif, kecakapan dalam bekerja, kemampuan dalam memimpin orang lain.

Kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja faktor reward dan punishment memegang peranan penting reward dapat berupa pemberian motivasi seperti menciptakan rasa aman dalam bekerja, memberikan gaji yang adil dan kompetitif, menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, memberi penghargaan atas prestasi kerja, karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan punishment sebagai bentuk penerapan sanksi untuk memperbaiki kinerja karyawan dapat berupa teguran secara lisan, tertulis hingga kepada skorsing dan pemberhentian atau pemecatan.

Inti dari kesenjangan antara norma dan praktik di lapangan adalah tidak adanya sistem *reinforcement* (penguat atau pengukuh) yang tegas dan konsisten. Wujud dari sistem *reinforcement* itu adalah *reward* (ganjaran) dan *punishment* (hukuman). Dalam psikologi, pelaksanaan *reward* dan *punishment* harus tepat sasaran. Kalau tidak (yang harusnya dihukum malah diberi ganjaran, yang seharusnya diberi ganjaran malah dihukum), maka yang akan berkembang adalah justru perilaku yang tidak, atau malah kebalikan, dari yang diharapkan. Kondisi ini akan memperburuk kinerja karyawan akibatnya rasa tidak puas pada karyawan semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka berikut ini adalah kesimpulan dan saran hasil penelitian :

1. Tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan melakukan uji parsial, hasil yang diperoleh adalah : variabel motivasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kepuasan (Y) karena memiliki t-hitung lebih besar dari t-tabel. Begitu juga dengan variabel disiplin (X_2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan (Y) karena mempunyai t hitung lebih besar dari t-tabel.
2. Secara simultan kedua variabel yaitu motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan (Y_1) karyawan. Sehingga pada akhirnya kepuasan tersebut akan mempengaruhi kinerja (Y_2) karyawan di PT Peputra Supra Jaya Pekanbaru.
3. Variabel disiplin kerja (X_2) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan karyawan karena memiliki koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan variabel motivasi (X_1).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan model regresi linier maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, pihak perusahaan hendaknya lebih memperhatikan masalah rasa aman karyawan dalam bekerja dengan cara menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan dengan menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan selalu siap pakai.

Hal ini karena indikator tersebut merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja seperti meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, meningkatkan kemampuan dalam membuat gagasan perbaikan dan perubahan, kemampuan membuat keputusan dan kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menerapkan diklatpim.
3. Tindakan disiplin karyawan yang masih perlu diperhatikan adalah karyawan yang tidak memahami aturan yang berlaku, dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan, dan tidak adanya kesungguhan hati untuk bekerja. Untuk itu, tindakan disiplin yang perlu ditegakkan dengan konsisten bersifat preventif dan korektif. Dengan disiplin preventif ini tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Kemudian disiplin korektif ini dilakukan jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.
4. Peningkatan motivasi kerja perlu diperhatikan dengan memperhatikan kebutuhan penghargaan, aktualisasi dan fisiologis. Untuk itu, PT Peputra Supra Jaya Pekanbaru hendaknya memberikan penghargaan bagi karyawan yang mempunyai kemampuan dengan memberikan *reward*. Selanjutnya kebutuhan aktualisasi diri dapat ditingkatkan

dengan cara menyeleksi atau mempromosikan bagi karyawan yang benar-benar mempunyai kemampuan atau berprestasi. Dengan memperhatikan kedua kebutuhan

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Gozali, Iman, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, BP UNDIP, Semarang
- Hartono, 2005, *Kepuasan kerja pustakawan: Studi hubungan motivasi kerja dan sikap terhadap profesi pustakawan dengan kepuasan kerja pustakawan fungsional di Perpustakaan Nasional RI*, *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 2 Edisi November, 2005, Universitas Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Istijanto. 2006, *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. Hal 45
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Manulang, Marihot dan Manulang, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFY Yogyakarta
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, *Human Resource* tersebut maka kebutuhan fisiologis pun dapat ditingkatkan secara otomatis karena adanya insentif yang berlebih dan jabatan sesuai dengan kemampuan atau prestasi karyawan.
- Management, terjemahan, Edisi Kesepuluh*, Jakarta, Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Fawzi, Ahmad. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2009, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai. M, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia, Jakarta Hal 19, 20, 456
- Robbins, 2002, *Manajemen*. Edisi Kedua PT. Gramedia, Jakarta Hal 166
- Romas, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, Hal 58
- Soedjono, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*, *Jurnal manajemen & kewirausahaan*, vol. 7, No. 1, Maret 2005.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.