



PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI POLITEKNIK PARIWISATA PRIMA INTERNASIONAL

Widia Ningsi¹

¹Politeknik Pariwisata Prima Internasional

Email: widia@poltekparprima.ac.id¹

Abstrak

Di tengah persaingan yang ketat dan meningkatnya harapan dari mahasiswa dan pemegang kepentingan, kinerja karyawan di Politeknik Pariwisata Prima Internasional sangat penting untuk mengatasi situasi yang menantang. Menurut teori motivasi, motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan terhadap seseorang untuk mencari dan mencapai apa yang dibutuhkan. Selain itu juga harus didukung dengan kepuasan kerja dan disiplin karyawan. Oleh karena itu, diyakini bahwa menyeimbangkan antara motivasi, kepuasan kerja dan disiplin menyebabkan terpenuhinya segala kebutuhan lebih dari yang diharapkan dan tercipta kinerja yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 30 responden. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan maupun karyawan. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, uji model, uji hipotesis, dan sebelum dilakukan uji tersebut dilakukan dahulu uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan motivasi, kepuasan kerja, disiplin terhadap kinerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan nilai F yang signifikan, menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, disiplin mempengaruhi secara nyata terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya peningkatan motivasi, kepuasan kerja, disiplin karyawan.

Kata Kunci: disiplin, kepuasan kerja, kinerja karyawan, motivasi

Abstract

In the wake of stiff competition and increasing expectation from the college student and stake holder, employee's job performance in Prima International Tourism Polytechnic is crucial to overcome the challenging situation. According to motivational theory, motivation is essential in enhancing job performance. It is a drive that induces a person to seek and accomplish satisfaction of needs. Hence, it is believed that striking a balance between motivation, employee satisfaction and discipline may lead to greater satisfaction of needs and in turn, to higher job performance. The Purpose of this research is to analyze



and explain the influence of motivation, employee satisfaction and discipline to the performance of employees. Data were obtained through questionnaires and interviews. The sample used in the study were 30 respondents. Results are expected to provide useful information to both leaders and employees. The data obtained were processed using descriptive analysis and quantitative statistical analysis. Quantitative analysis using multiple regression analysis to determine the influence of independent variables on the dependent variable, the model test, test hypotheses, and yet before the test is done first tested the validity and reliability testing. The Result of regression analysis showed that the improvement of the motivation, employee satisfaction and discipline will be followed by an increase in employee performance, and vice versa. The test results of multiple regression analysis showed a significant F value, this indicates that motivation, employee satisfaction and discipline significantly affect simultaneously the performance of employees. The conclusion is that in order to improve the performance of employees need to increase motivation, employee satisfaction and discipline.

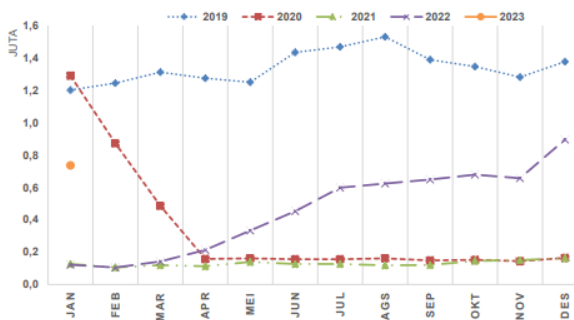
Keywords: discipline, employee performance, job satisfaction, motivation

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu sektor pembangunan yang saat ini sedang digalakan oleh pemerintah. Hal ini disebabkan pariwisata mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan Indonesia khususnya sebagai penghasil devisa negara di samping sektor migas ini dibuktikan dengan peningkatan kunjungan wisatawan mancanegara dari tahun ke tahun. Berikut ini tabel kedatangan wisatawan mancanegara (wisman) dari 2019-2023:

Jumlah kunjungan wisman pada bulan Januari 2023 sebesar 735.947 wisman atau mengalami pertumbuhan sebesar 503,34% dibanding tahun 2022 sebesar 121.978 wisman. Peningkatan ini dikarenakan pintu masuk utama yaitu Soekarno Hatta, dan Batam mengalami peningkatan masing-masing sebesar 721,36% dan 39.169,58%.

Cirebon sebagai salah satu kota dari sekian banyak kota di Indonesia mulai menjadi target tujuan bisnis dan tujuan wisata. Terletak di daerah yang strategis sebagai jalur utama di Pantai Utara, nilai-nilai sejarah cagar budaya serta nuansa budaya dan juga pesona lainnya menjadi daya tarik bagi investor dalam negeri maupun luar negeri untuk berinvestasi baik dalam bidang perekonomian maupun pariwisata. Banyak para wisatawan dalam negeri maupun mancanegara datang berkunjung, keberadaan Bandara Internasional Jawa Barat (BIJB) menjadi salah satu sarana pendukung yang akan meningkatkan akses perkembangan kemajuan pariwisata. Dengan perencanaan yang matang akan suatu



Gambar 1. Kunjungan Wisatawan Mancanegara

Sumber: Kemenparekraf, 2023



kegiatan di Cirebon atau Ciayumajakuning dan dengan didukung oleh keberadaan BIJB tentu wisatawan akan lebih banyak datang. Pemerintah Cirebon terus melakukan pembenahan dan pembangunan ekonomi di berbagai bidang, salah satu realisasinya adalah mengembangkan industri pariwisata. Salah satu industri yang sedang berkembang pesat adalah industri perhotelan, di era modern sekarang ini hotel sudah menjadi kebutuhan bagi setiap kalangan. Sektor pariwisata lainnya mulai ikut dikembangkan. Seiring bertumbuhnya industri hotel dan pariwisata di Cirebon, semakin banyak membuka lapangan pekerjaan. Kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan juga etika/sikap (*attitude*), ketiga hal tersebut tercermin di dalam pilar sumber daya manusia, selain itu juga harus ditambah dengan 3 (tiga) unsur pelengkap dalam kompetensi yaitu tanggung jawab (*responsibility*), pengalaman (*experience*) dan dapat diperhitungkan atau dinilai (*accountability*) dari sebuah kompetensi setiap sumber daya manusia, dalam hal ini menjadi target dan tanggung jawab *civitas academica* bidang pariwisata dalam meningkatkan mutu pendidikan dan keterampilan yang dapat menghasilkan sumber daya manusia yang mampu memberikan totalitas dalam pelayanan dibidang pariwisata, sehingga sektor pariwisata dapat menjadi salah satu sektor penting yang patut diperhitungkan dalam bidang perekonomian dan terus meningkat.

Peran perguruan tinggi sebagai sarana pendidikan yang berjenjang menjadi poin penting dalam proses membangun sumber daya manusia yang berkompoten dan terampil, hal ini

menjadi tanggung jawab khusus bagi *civitas academica* di setiap jenjang pendidikan bidang pariwisata untuk dapat meningkatkan motivasi dalam mewujudkan visi serta misi demi terwujudnya kualitas lulusan yang baik sesuai dengan harapan dan berdaya saing di era persaingan global.

Sumber daya manusia (SDM) profesional di bidang pariwisata menjadi aset yang sangat dibutuhkan, Untuk mencapai SDM yang profesional tersebut maka kurikulum pariwisata harus berstandar internasional yang ditetapkan oleh lembaga pariwisata internasional. Dengan demikian SDM pariwisata tidak hanya dapat bekerja di dalam negeri melainkan dapat bekerja di sektor pariwisata di luar negeri dan menjadi aset bagi penghasilan devisa negara.

Guna mewujudkan hal tersebut maka paradigma pendidikan pariwisata harus dibenahi, kurikulum dan uji kompetensi harus berbasis pendidikan internasional yang dapat diakui oleh seluruh negara di dunia. Lembaga pendidikan sebagai wadah pembinaan generasi lulusan yang berkompoten dan berketerampilan luas haruslah benar-benar melakukan pembenahan sistem pendidikan secara menyeluruh. Dibutuhkan para *civitas academica* yang mempunyai motivasi yang sejalan dan sesuai dengan visi misi pengembangan Pariwisata Indonesia. Kinerja para *civitas academica* dan kualitas sistem pendidikan penting untuk ditingkatkan dan menjadi faktor penentu untuk menciptakan kualitas sumber daya manusia dalam bidang pariwisata yang handal terampil dan berwawasan tinggi, kualitas kompetensi pendidik maupun sarana penunjang pembelajaran serta hubungan baik dengan industri



pariwisata menjadi komponen penting dalam meningkatkan daya saing industri pariwisata Indonesia di tengah persaingan global.

Motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan, sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Faktor-faktor yang meningkatkan motivasi antara lain kebutuhan dan kepuasan individu, maka perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja karyawan. Pada dasarnya semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan kerja yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kehadiran Politeknik Pariwisata Prima Internasional di Cirebon melalui visinya SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Realistic, and Timely*) dengan kurikulum ASEAN MRA (*Mutual Recognition Arrangement*) on *Tourism Professionals*. Programnya mencakup standar kompetensi ACCSTP (*ASEAN Common Competency Standards for Tourism Professionals*) hingga CATC (*Common Asean Tourism Curriculums*) menjadi sarana yang mampu mencetak sumber daya manusia yang profesional terampil dan berkualitas, dan meyakini mampu menciptakan banyak SDM pariwisata kedepannya agar dapat memenuhi

kebutuhan industri pariwisata dalam hal ketersediaan SDM berbasis internasional. Kesadaran dari karyawan tersebut dipengaruhi oleh faktor yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik seperti disiplin kerja. Kinerja sumber daya manusia atau *job performance*, merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam mewujudkan kesempurnaan suatu tujuan yang sesuai dengan visi yang diharapkan dapat terlaksana, sangatlah penting adanya sinergi antara semua pihak dalam suatu instansi yaitu antara atasan sampai kepada bawahan. Semangat kerja yang diwujudkan dalam kinerja setiap karyawan terhadap tanggung jawab bidang pekerjaan masing masing sangat mempengaruhi keberhasilan pencapaian suatu visi yang harus tercapai. Motivasi sebagai salah satu aspek yang erat kaitannya terhadap kinerja karyawan merupakan prospek yang harus dilakukan seorang atasan agar setiap karyawan dapat selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang sesuai dan mengarah pada pencapaian suatu visi. Kepuasan kerja setiap karyawan didasari oleh berbagai hal, setiap karyawan mempunyai kepuasan kerja yang berbeda-beda baik itu atasan maupun bawahan, beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja sifatnya bisa dua arah, untuk itu perlu adanya suatu korelasi dalam mewujudkan kepuasan kerja ketelitian dalam melihat aspek aspek kenyamanan kerja akan bisa menumbuhkan atau menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan berimbang pada kepuasan kerja tiap tiap karyawan. Selain dari pada itu disiplin kerja karyawan juga sangatlah



penting peranannya, tanpa tumbuhnya kedisiplinan dalam bekerja akan menimbulkan permasalahan dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga sangat berpengaruh pada kinerja karena dapat menumbuhkan etos kerja yang rendah dan jauh dari pencapaian visi.

Motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan aspek yang memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan dan erat hubungannya dalam menentukan keberhasilan suatu manajerial sumber daya manusia di dalam pengorganisasian pekerjaan guna pencapaian suatu visi bersama yang mutlak harus terwujud dan berkembang tahap demi tahap sampai ke puncak keberhasilan.

Adapun beberapa permasalahan yang masih yaitu adanya karyawan yang menunda pekerjaan pada saat jam kerja merupakan masalah kedisiplinan yang bisa timbul dari kurangnya motivasi maupun karena rendahnya tingkat kepuasan kerja atau kenyamanan dalam pekerjaan. Permasalahan terkait turunnya motivasi juga disebabkan oleh pekerjaan yang menumpuk, *work-life imbalance*, masalah pribadi, lelah fisik dan mental, memberikan dampak rendahnya kinerja setiap karyawan. Selain hal tersebut, tidak adanya *reward* dan *punishment* yang jelas serta hanya ada penilaian kinerja secara rutin setiap akhir tahun, akan tetapi masih belum dijadikan acuan KPI (*key performance indicator*) yang bisa dijadikan dasar untuk karyawan tersebut mendapatkan penghargaan bagi karyawan yang memenuhi bahkan melewati standar yang ditetapkan. Hal tersebut yang menjadikan karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari semua penjelasan yang telah dipaparkan di atas maka dengan ini penulis merasa tertarik untuk mencoba menggali lebih jauh lagi tentang kinerja karyawan berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya maka dalam penelitian ini penulis memberi judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Pariwisata Prima Internasional”.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2015) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, kekuatan (*intensity*) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha. Ini adalah elemen yang menjadi pusat perhatian ketika kita berbicara mengenai motivasi. Namun, kekuatan yang besar tidak mungkin memberikan hasil kinerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut disalurkan dalam suatu arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan bagi organisasi.

Kepuasan Kerja

Dalam (Robbins & Judge, 2015) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja.

Menurut (Robbins & Judge, 2015) ada empat respons atas ketidakpuasan



yang membedakan yaitu dua dimensi: konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Responsnya adalah sebagai berikut:

- a. Keluar
Respons keluar mengarahkan perilaku untuk meninggalkan organisasi. termasuk mencari sebuah posisi yang baru serta pengunduran diri. Para peneliti mempelajari pemberhentian individu dan perputaran pekerja kolektif, kerugian total bagi organisasi atas pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lainnya dari karyawan itu.
- b. Suara
Respons suara termasuk secara aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan. Mendiskusikan masalah dengan atasan, dan mengambil beberapa bentuk aktivitas serikat.
- c. Kesetiaan
Respons kesetiaan berarti secara pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi saat menghadapi kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.
- d. Pengabaian
Respons pengabaian secara pasif membiarkan kondisi-kondisi itu memburuk, termasuk absen atau keterlambatan kronis, berkurangnya usaha, dan tingkat kesalahan yang bertambah.

Disiplin Kerja

(Farida & Hartono, 2016) menyebutkan "disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung

jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". (Afandi, 2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Menurut (Fahmi, 2017) "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya." Menurut (Torang, 2014) "kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, *standard* operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, merupakan data yang berbentuk angka atau data kuantitatif



yang diangkat. Pendekatan kuantitatif yaitu pencarian data atau informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep atau teori yang digunakan (Sugiyono, 2011).

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di Politeknik Pariwisata Prima Internasional sebanyak 30 orang.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2011) teknik *sampling* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu, *probability sampling* dan *non-probability sampling*. *Probability sampling* meliputi *simple random*, *proportionate stratified random*, *disproportionate stratified random*, dan *cluster random*. *nonprobability sampling* meliputi *sampling* sistematis, *sampling* kuota, *sampling* aksidental, *purposive sampling*, *sampling* jenuh dan *snowball sampling*.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *sampling* jenuh, menurut (Sugiyono, 2013) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, dokumenter dan studi pustaka.

Skala yang digunakan dalam pengukuran data adalah skala Likert, menurut (Sugiyono, 2011) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert digunakan karena skala ini merupakan teknik pengukuran sikap yang paling luas digunakan dalam riset pemasaran. Skala ini memungkinkan responden untuk mengekspresikan intensitas perasaan mereka, dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Jawaban dari instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Validitas adalah suatu uji keabsahan instrumen penelitian (kuesioner) yang akan digunakan untuk pengumpulan data yang berkaitan dengan variabel penelitian. Agar instrumen penelitian yang digunakan dapat menampilkan data yang akurat, maka butir-butir pertanyaan atau



pernyataan (*item*) di uji validitasnya. Menurut (Gozali, 2011), jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu uji konsisten instrumen penelitian (kuesioner), agar butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner benar-benar reliabel untuk digunakan dalam pengumpulan data yang berkaitan dengan variabel penelitian. Seperti halnya uji validitas, maka instrumen penelitian juga harus diuji reliabilitasnya. Suatu instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik bila koefisien reliabilitas minimal 0,70 (Sugiyono, 2013).

Untuk menguji reliabilitas menggunakan butir instrumen dengan rumus *Cronbach's Alpha*. Menurut (Umar, 2009) rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Dimana:

α = Koefisien Reliabilitas Cronbach Alpha

K = Jumlah Item Pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$ = Jumlah Varians Skor Item

s_x^2 = Varians Skor-skor tes (seluruh item K)

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan:

a. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2011) analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan data yang diperoleh melalui uraian yang sistematis dalam bentuk kata, kalimat, skema dan

gambar. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis kualitatif deskriptif. Analisis ini bersifat uraian atau penjelasan dengan membuat tabel-tabel, mengelompokkan, menganalisis data berdasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari tanggapan responden dengan menggunakan tabulasi data yang berasal dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan (Ghozali, 2011). Adapun variabel yang akan diuji adalah Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan umum dari regresi linear:

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

Sumber: Sugiyono (2011)

Keterangan:

Y : Var. Terikat

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: atau koefisien regresi var. bebas

X_1, X_2, X_3 : Variabel bebas

e : *error (unobserved variables)*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun uji instrumennya adalah sebagai berikut: menurut (Ghozali, 2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dapat dihitung



dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah *sample* dengan tingkat signifikansi = 5% (0,05). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini r_{tabel} untuk *degree of freedom*(df) = $30-2$ dengan tingkat signifikansi = 5%, sehingga diperoleh nilai indeks validitas $r_{hitung} > 0.3610$. Berikut ini adalah hasil validitas instrumen dalam penelitian yang telah ditabulasi dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket
1	0,844	0,3610	Valid
2	0,954	0,3610	Valid
3	0,937	0,3610	Valid
4	0,811	0,3610	Valid
5	0,813	0,3610	Valid
6	0,862	0,3610	Valid
7	0,920	0,3610	Valid

Sumber : Data Kuesioner Diolah, 2019

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket
1	0,654	0,3610	Valid
2	0,373	0,3610	Valid
3	0,781	0,3610	Valid
4	0,776	0,3610	Valid
5	0,810	0,3610	Valid
6	0,780	0,3610	Valid
7	0,716	0,3610	Valid

Sumber : Data Kuesioner Diolah, 2019

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket
1	0,750	0,3610	Valid
2	0,747	0,3610	Valid
3	0,701	0,3610	Valid
4	0,528	0,3610	Valid
5	0,772	0,3610	Valid
6	0,686	0,3610	Valid
7	0,743	0,3610	Valid

Sumber : Data Kuesioner Diolah, 2019

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket
1	0,753	0,3610	Valid
2	0,856	0,3610	Valid
3	0,942	0,3610	Valid
4	0,743	0,3610	Valid
5	0,557	0,3610	Valid
6	0,718	0,3610	Valid
7	0,887	0,3610	Valid
8	0,619	0,3610	Valid

Sumber : Data Kuesioner Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, keseluruhan butir kuesioner dari masing-masing variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir kuesioner memenuhi asumsi validitas sehingga dijadikan alat ukur yang baik.

a. Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Suatu instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik bila koefisien reliabilititas minimal 0,70 (Sugiyono, 2013). Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS yang telah ditabulasi.



Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
Motivasi	0,949	0,7	Realibel
Kepuasan Kerja	0,847	0,7	Realibel
Disiplin	0,814	0,7	Realibel
Kinerja	0,924	0,7	Realibel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari keempat variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ sehingga dapat disimpulkan keseluruhan butir kuesioner pada seluruh variabel yang digunakan memiliki kehandalan atau reliabel sebagai alat ukur dan dapat digunakan kembali dalam penelitian selanjutnya. Variabel Y sebesar 0,233 yang berarti bahwa elemen tersebut dinyatakan reliabel sehingga dapat dikatakan layak dalam mengukur apa yang akan diukur dan dapat menghasilkan data yang sama pada penelitian yang sama.

b. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan perhitungan pada tabel dapat dianalisis bahwa kolom *Unstandardized Coefficients*, apabila dimasukkan kedalam rumus regresi sederhana adalah sebagai berikut $Y = 6.454 + 0,155X_1 + 0,351X_2 + 0,255X_3$ dapat penulis analisis bahwa persamaan regresi tersebut menunjukkan suatu pengaruh yang positif dari variabel X terhadap Y. Hal ini berarti, setiap kenaikan variabel X sebesar 1.

Tabel 6. Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.454	2.489		2.593	.015
	Motivasi	.155	.065	.321	2.380	.025
	Kepuasan Kerja	.351	.131	.401	2.670	.013
	Disiplin	.255	.080	.332	3.171	.004

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019
Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Hasil Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.454	2.489		2.593	.015
	Motivasi	.155	.065	.321	2.380	.025
	Kepuasan Kerja	.351	.131	.401	2.670	.013
	Disiplin	.255	.080	.332	3.171	.004

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019
Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- 1) Nilai t hitung variabel Motivasi (X_1) Sebesar $2,380 > t$ tabel $2,048$ dengan tingkat signifikansi $0,025 (< 0.05)$. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis awal H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi(X_1) terhadap Kinerja Karyawan.



- 2) Nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja (X_2) Sebesar $2,670 > t$ tabel $2,048$ dengan tingkat signifikansi $0,013 (<=0.05)$. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis awal H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X_3) Sebesar $3,171 > t$ tabel $2,048$ dengan tingkat signifikansi $0,004 (<0,05)$. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis awal H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai B dan t hitung dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan pada Kinerja Karyawan adalah Kepuasan Kerja karena mempunyai nilai tertinggi dibandingkan dengan variabel yang lainnya.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1 Regression	349.706	3	116.569	36.299	.000 ^a
Residual	83.494	26	3.211		
Total	433.200	29			

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *software* SPSS, didapat nilai F hitung = $36,299 > f$ tabel = $2,98$ dengan tingkat signifikansi uji F sebesar $0,000 (p < 0,05)$. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima. Artinya Hipotesis 4 yang diujikan yaitu variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat disusun dari hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Secara bersama – sama variabel yang dikembangkan (Motivasi Kerja, kepuasan kerja dan Disiplin Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Total kontribusi pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar $78,5\%$. Besarnya pengaruh ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu dan juga mendukung teori-teori yang ada.
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Indikator yang paling berpengaruh adalah Pimpinan memberikan pengarahan dalam pekerjaan, dengan adanya pengarahan maka setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya.
3. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Indikator yang paling berpengaruh adalah Kesempatan menerima tanggung jawab merupakan faktor penting agar



karyawan merasa dipercaya dan diakui mampu melaksanakan pekerjaan tersebut

4. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Indikator yang paling berpengaruh adalah mempergunakan jam kerja untuk melaksanakan tugas pekerjaan, dengan adanya kesadaran karyawan dalam melaksanakan setiap tugas masing-masing dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Flippo B. Edwin. (2011). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratama.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko.T. Han. (2011). *Manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu. (2011) *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hee, Ong Choon, & Noor Hayati Binti Kamaludin, MBA. (2016). Motivation and Job Performance among Nurses in the Private Hospitals in Malaysia. *International Journal of Caring Sciences*, 9(1), 342-347.
- Koesmono, H. T. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), pp. 171-188.
<https://doi.org/10.9744/jmk.7.2>. pp. 171-188
- Kreitner, R and Kinicki, Angelo. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2009). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andy Offset, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, AAP. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pang, K. and Lu, C.-S. (2018). Organizational Motivation, Employee Job Satisfaction And Organizational Performance: An Empirical Study Of Container Shipping Companies In Taiwan. *Maritime Business Review*, Vol. 3 No. 1, pp. 36-52.
<https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Prawirosentono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke*



- Praktek.* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P and Judge Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-3 Cetakan ke-1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. (2012) *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Umar, Husein. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba.
- Usamara. A. (2010). *Motivasi kerja*. Yogyakarta: Puri Arsita Anam.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.