

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

(Studi Kasus Pada Pegawai PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN Songsong
Singosari Malang)

Oleh :

Winarno*

Hadi Sunaryo**

Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Malang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin, kepuasan terhadap kinerja pegawai PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN Songsong Singosari Malang. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penjelasan (*explanatory research*) dengan metode kuantitatif pada karyawan PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN Songsong Singosari Malang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Kuesioner dibagikan kepada 57 karyawan bagian produksi. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Deskripsi dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin, Kepuasan dan kinerja pegawai

Abstract

This study aims to examine the influence of motivation, discipline, satisfaction on the performance of employees of PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN Songsong Singosari Malang. The research was conducted by using explanatory method with quantitative method on PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN Songsong Singosari Malang. Data collection was done by distributing questionnaires to respondents. Questionnaires were distributed to 57 production employees. The analysis tool used is multiple linear regression. The results of research show that the description of the research results showed that employee job satisfaction influence on employee performance, work discipline employees affect employee performance, employee motivation has no effect on performance.

Keywords: Motivation, Discipline, Satisfaction and employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan dunia usaha yang semakin ketat saat ini memaksa perusahaan untuk menghadapi setiap perubahan yang mungkin terjadi. Hal tersebut mendorong agar perusahaan dapat memiliki sumberdaya yang andal yang dapat bersaing dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan 2009:1).

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu (Wirawan 2009:5). Seorang yang memiliki kinerja kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya itu sendiri. Kinerja yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibanya sebagai karyawan atau mempunyai disiplin yang baik.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia (Hasibuan 2002:193). Baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Salah satu faktor dalam mempengaruhi kinerja kerja adalah pemberian kepuasan kepada karyawan. Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

Adanya motivasi yang dilakukan serta disiplin yang diterapkan untuk mencapai tujuan yang ada, kepuasan kerja sangat penting untuk dipacu dengan tujuan untuk tetap memelihara dan meningkatkan motivasi sebagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Deskripsi dari motivasi, disiplin, kepuasan terhadap kinerja pegawai PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN Singosari Malang.
 2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN Singosari Malang.
 3. Menganalisis pengaruh dan mengetahui disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN Singosari Malang.
- Menganalisis pengaruh dan mengetahui kepuasan terhadap kinerja pegawai pada PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN Singosari Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sunyoto (2012: 1), menyatakan manajemen sumberdaya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Hasibuan (2009: 10), manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Motivasi Kerja

Gouzali Saydam (2005:325), Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya member arah dan memelihara tingkah laku. Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Menurut Wibowo (2010:378) bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold directed behavior*.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2008:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan demikian disiplin dipandang sebagai faktor pengikat atau integrasi, karena merupakan kekuatan yang ada pada setiap individu untuk mematuhi peraturan-peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan.

Kepuasan Kerja

Handoko (2008:193) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Wibowo (2010:501)

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2007:105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

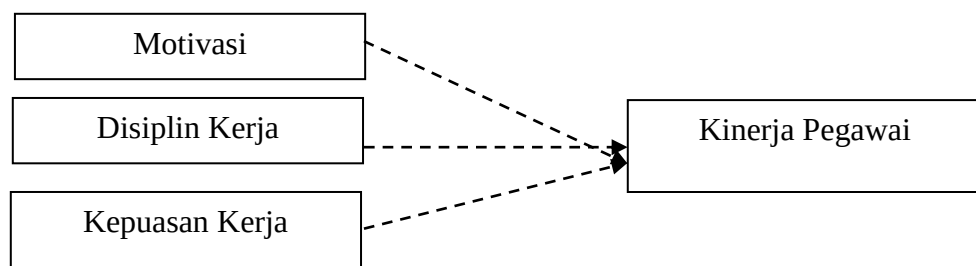
Supriyanto (2015) meneliti “pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk”. Penelitian

ini menggunakan metode purpose sampling dengan kriteria responden sebagai pertimbangan sehingga karyawan dapat dimasukan sebagai responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah memberikan kuisioner kepada karyawan yang menjadi responden. Hasil penelitian menunjukan secara bersama-sama pada parsial motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk.

Tutik Pebrianti (2013) tentang “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”, disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Variabel motivasi pegawai juga berpengaruh secara positif terhadap peningkatan kinerja. Variabel disiplin dan motivasi pegawai serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja dilingkungan Biro Humas da Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Sajangbati (2013) meneliti “pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja pegawai pada sebuah persero pos Indonesia”. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiasi dengan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian ini yang dilakukan secara bersama motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. pos Indonesia maupun secara parsial motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sangat kuat.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H1 = Kepuasan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN.
2. H2 = Disiplin diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN.
3. H3 = Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN.

METODE PENELITIAN

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan metode kuantitatif. Menurut Singarimbun (2006:5), yang dimaksud dengan penelitian penjelasan adalah “penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya”.

Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, data sekunder adalah data yang diperoleh dari peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan di PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN Jl Raya Bodean Km. 03 No. 141 Songsong Singosari Malang. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2017 sampai dengan juni 2017.

Populasi dan Sampel

Arikunto (2006:130) menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Subjek penelitian adalah tempat variabel melekat. Variabel penelitian adalah objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN yang berjumlah 230 orang karyawan.

Sampel

Menurut sugiyono (2012:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel menurut Arikunto (2006:134) jika subjeknya kurang dari 100 maka harus diambil semua dan apabila lebih besar dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-50%, tergantung luas wilayah, dana waktu dan tenaga. Peneliti mengambil sampel sebesar 25% hal ini dikarenakan populasi pada karyawan PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN yang berjumlah 230 atau lebih dari 100 karyawan. Penghitungan sampel = $230 \times 25\% = 57,5$, jadi sampel karyawan yang digunakan sebanyak 57 karyawan.

Definisi Operasional Penelitian

1. Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari Robbins (2006:206) yaitu:
 - a. Kualitas dan kuantitas
 - b. ketepatan waktu
 - c. pengetahuan yang baik
 - d. efektifitas

2. Kepuasan Kerja sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Wibowo (2010:7). Variabel ini diukur dengan menggunakan indicator :
 - a. Gaji
 - b. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pekerja
 - c. Lingkungan kerja yang mendukung
 - d. Pekerjaan yang sangat menarik
3. Menurut Hasibuan (2008:193), Disiplin kerja ialah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan dimana dia bekerja. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:
 - a. Ketepatan waktu
 - b. Ketaatan terhadap aturan kantor
 - c. Tanggung jawab yang tinggi
 - d. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
4. Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang menimbulkan berbagai kebutuhan dan sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah:
 - a. Gaji, tunjangan yang memenuhi kebutuhan keluarga
 - b. Penghargaan atas prestasi kerja
 - c. Keselamatan, keamanan, perlindungan kerja
 - d. Kesempatan mengembangkan kemampuan potensi diri

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut :

1. Uji Validitas
Sanusi (2014:76) mengatakan bahwa suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh sebab itu valid atau tidaknya instrumen tergantung dari peneliti dalam menyusun instrumenya. Teknik pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS.17.00.
2. Uji Reliabilitas
Reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang sama dalam waktu yang berbeda atau orang yang berbeda dalam waktu yang sama (Sanusi, 2014:80). Teknik pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS.17.00.
3. Uji Normalitas Data
Sugiyono (2012:241) Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Jika signifikansi atau nilai probabilitas $>$ dari $\alpha = 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Dan sebaliknya jika nilai probabilitasnya $<$ dari $\alpha = 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

4. Uji Analisis Linear Sederhana

Regresi linear sederhana ini menyatakan hubungan kausalitas antara dua variabel terikat atau lebih dengan nilai variabel bebas (Sanusi,2014:131). Rumus dari analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

Dengan formula $\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan, maka digunakan statistic uji T. Uji t adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendir-sendiri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 1. Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-laki	33	58 %
Perempuan	24	42 %
Jumlah	57	100%

Sumber data : data primer diolah tahun 2017

Tabel 1. menunjukan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 33 responden (58%), dan sebanyak 24 responden (42%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Karyawan Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Prosentase
16 – 25 tahun	18	31%
26 – 35 tahun	20	35%
36 -45 tahun	11	19%
46 -55 tahun	8	14%
55 tahun ke atas	-	-
Jumlah	57	100%

Sumber : data primer diolah tahun 2017

Tabel 2. menunjukan bahwa sebagian besar usia responden adalah 26 – 35 tahun dengan jumlah 20 responden (35%), usia 16 – 25 tahun dengan jumlah 18 responden (31%), usia 36 – 45 tahun dengan jumlah 11 responden (19%), dan usia 46 – 55 tahun dengan jumlah 8 responden (8%). Untuk usia 55 tahun ke atas dinyatakan tidak ada. Jadi usia karyawan bagian produksi PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN didominasi oleh karyawan yang berusia 16 – 25 dan 26 – 35 tahun.

Hasil Analisis

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Pengujian uji validitas dan reabilitas yang diuji dengan menggunakan bantuan program SPSS menunjukkan bahwa uji validitas memberikan nilai yang baik dengan diketahui bahwa nilai r hitung dari semua indikator variabel lebih besar dari r tabelnya, rata-rata r hitung lebih tinggi dari r tabel 0,2564 ($n=57$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah valid. Uji reabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat sebesar $X_1=0,582$, $X_2=0,606$, $X_3=0,414$, $Y=576$ pada signifikansi sebesar 0,05 dengan jumlah data (n) = 57, didapat nilai r tabel sebesar 0,2564 karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov* dan didapat hasil pada uji normalitas dua arah (*asym. Sig (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi. Dari output pengolahan data tabel diatas maka diketahui nilai signifikasi (*asym. Sig (2-tailed)*) sebesar 0,902. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Asumsi multikolonieritas dapat dideteksi dengan melihat VIF (*variance inflation factor*) dan tolerance masing-masing variabel bebas. Jika nilai toleransi kurang dari 0,1 dan nilai VIF melebihi 10 maka hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi multikolonieritas antar variabel bebas. Pada tabel diatas didapat hasil interpretasi analisis dimana :

- Pada variabel X_1 nilai VIF 1,085 dan nilai toleransi 0,922.
- Pada variabel X_2 nilai VIF 1,066 dan nilai toleransi 0,938
- Pada variabel X_3 nilai VIF 1,139 dan hasil toleransi 0,878

Dari hasil output data dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10, dan toleransi lebih dari 0,1 maka dapat ditentukan bahwa diantara masing-masing variabel independen tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

dari hasil output dapat diketahui bahwa nilai signifikan masing-masing variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Tabel 3. Ringkasan Hasil Perhitungan dan Pengolahan Data

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.442	.711		3.433	.001
	rata x1	-.245	.110	-.258	-2.232	.030
	rata x2	.526	.111	.541	4.723	.000
	rata X3	.115	.149	.091	.771	.444

a Dependent Variable: rata y1

Sumber : data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel *coefficient* dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 2,442 + -0.245x_1 + 0,526x_2 + 0,115x_3 + e$$

- Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :
 - Konstanta sebesar 2,442 artinya jika variabel bebas X1 (kepuasan kerja), X2 (disiplin kerja), X3 (motivasi kerja) nilainya nol 0, maka Y (kinerja karyawan) nilainya 2,442.
 - Variabel kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi kepuasan sebesar -0,245 artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,245 dengan asumsi lainnya dianggap konstan.
 - Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi insentif sebesar 0,526 artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,526 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
 - Variabel motivasi kerja (X3) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi insentif sebesar 0,115 artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,115 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.
- Pengujian Hipotesis secara parsial

Perbandingan t uji $-2,232 < t$ tabel 2,0057 dan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,030 memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang diberikan sebesar 97% tingkat kepercayaan ini lebih rendah dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang disyaratkan sebesar 95% (5%). Dengan demikian maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima”.

Perbandingan t uji $4,723 < t$ tabel 2,0057 dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,000 memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang diberikan sebesar 100% tingkat kepercayaan ini lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang disyaratkan sebesar 95%

(5%). Dengan demikian maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima”.

Perbandingan t uji $0,771 > t$ tabel $2,0057$ dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar $0,444$ memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang diberikan sebesar 64% tingkat kepercayaan ini lebih rendah dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang disyaratkan sebesar 95% (5%). Dengan demikian maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditolak”.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa t hitung tingkat signifikan lebih kecil. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh dan diterima terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sajangbati (2013) dan Supriyanto (2015) yang membuktikan kepuasan kerja berpengaruh tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang diberikan lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang disyaratkan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa t hitung tingkat signifikan lebih kecil. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh dan diterima terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tutik Pebrianti (2013) dan Supriyanto (2015) yang membuktikan disiplin kerja berpengaruh berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang diberikan lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang disyaratkan.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa t hitung tingkat signifikan lebih besar. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan ditolak terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Listianto (2005) dan Tutik Pebrianti (2013) yang membuktikan motivasi kerja berpengaruh berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang disyaratkan.

PENUTUP

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan mebel PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN Singosari Malang. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang

telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan masih dibawah rata-rata, disiplin kerja karyawan memiliki nilai rata-rata yang sangat baik, motivasi kerja karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja, dan nilai rata dari kinerja karyawan sudah cukup baik
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan indikator Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan hak kewajiban kerja , Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya sangat senang disini , Saya menikmati bekerja dengan teman-teman saya disini, serta Pekerjaan saya sangat menarik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan mebel PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN yang terletak di Jl raya Bodean Km.03 No.141 Songsong Singosari Malang.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan indikator Saya selalu datang bekerja dengan tepat waktu, Saya selalu mematuhi aturan kantor yang berlaku, saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan, serta saya menggunakan peralatan kantor dengan baik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan mebel PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN yang terletak di Jl raya Bodean Km.03 No.141 Songsong Singosari Malang.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dengan indikator Gaji, Tunjangan yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan keluarga, Pemberian penghargaan atas prestasi kerja saya sesuai dengan dasar yang ditetapkan perusahaan, Keselamatan, keamanan, perlindungan kerja saya sudah diperhatikan dengan baik, serta Perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan maupun pertumbuhan pribadi saya untuk mencapai potensi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan mebel PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN yang terletak di Jl raya Bodean Km.03 No.141 Songsong Singosari Malang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dan keterbatasan yang dikemukakan, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan khususnya perusahaan mebel PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN Singosari Malang yang ingin meningkatkan kinerja karyawan hendaknya mempertimbangkan mengenai kepuasan kerja karyawan yang dimana telah terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi para peneliti selanjutnya lebih memperbanyak variabel yang digunakan dalam meneliti Kinerja Karyawan sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih benar.
3. Penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan, dengan semakin banyak rujukan dari keberagaman hasil penelitian, maka penelitian selanjutnya bisa semakin baik.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, sudarman, 2004.”*Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*”. Rineka Cipta.
- Ferdinand, Augusty. 2006.”*Metode Penelitian Manajemen*”. Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson , DKK. 2004.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Edisi Revisi. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, M. B. A, T. Hani. 2012.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Kedua . BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan. Malayu P.S. 2002. “*Manajemen Sumber Daya Manusia.*” PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2007.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- _____. 2008.”*Manajemen sumberdaya manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2009. “*Manajemen: Dasar,pengertian dan masalah*”. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2010.”*Sumber Daya Manusia*”.jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Haya. 2015.”*pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*”. Fakultas ekonommi universitas islam malang. Malang.
- Listiantio Tony dan Setiaji Bambang. 2005.”*pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Study Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*”.pabelan, Surakarta.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2002.”*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. PT. Remaja Rosadakarya, Bandung.
- _____.2007.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Remaja Rosadakarya, Bandung.
- _____. 2009.”*Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*”. Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2012.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Refika Aditama, Bandung.
- Rivai, Vhietsal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Jakarta:PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, veizthal. 2011,”*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori ke praktek*”. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006.”*Perilaku Organisasi*”. PT . Indeks, Kelompok Gramedia,Jakarta.
- _____. 2016.”*Perilaku organisasi*”. Salaemba Empat.Jakarta.
- Sanusi, Anwar, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sajangbati Ivonne A.S. 2013. “*Motivasi,Disiplin dan Kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja PT. Pos Indonesia (Persero) cabang bitung*”. SKRIPSI. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan manajemen Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Saydam, Gauzali. 2005.”*MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (suatu pendekatan mikro)*”.DJAMBATAN.jakarta

-
- Simajuntak. 2005. *"Perilaku Organisasi"*. Salemba Empat, Jakarta.
- Singarimbun, Masri. 2006. *"Metode Penelitian Survei"*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2010. *"Metode Penelitian Bisnis"*. Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur penelitian (suatu pendekatan praktik)*: Jakarta: Rineka Cipta.
- Suliyanto, 2009. *Metode Riset Bisnis*. Andi, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *"Manajemen Sumberdaya Manusia"*. Kencana.jakarta.
- Tutik, Pebrianti. 2013. *"Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan"*. Sumatera Selatan.

- Wibowo. 2010. *"Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga"*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *"Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia."* Salemba Empat.Jakarta.

Winarno* Adalah Alumni Fakultas Ekonomi Unisma

Hadi Sunaryo ** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma