
Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Maudiza Group Malang

Oleh:

Nafisa Nur Aini *)

Abdul Qodir Jaelani **)

M. Khoirul ABS *)**

Email : Nafishaainie123@gmail.com

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Malang**

ABSTRACT

The aims of atudy are to portray the motivation, work discipline, job satisfaction and employee performance of the Maudiza Group Convection and to determine the simultaneous and partial influence of motivation, work discipline and job satisfaction on the performance of the Maudiza Group Convection Employee. The sample of this study were all employees, amounting to 40 respondents. Sampling using saturated sampling that is using all members of the population into the sample. The data collection method in this study used a questionnaire and documentation. Data analysis methods used in this study are descriptive and multiple regression analysis.

The results of this study indicate that (1) motivation, work discipline and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance, (2) motivation has a positive and significant effect on employee performance, (3) work discipline has a negative and significant effect on employee performance, (4) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction And Employee Performance.

Pendahuluan

Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya dunia usaha perusahaan memiliki potensi tenaga sumber daya manusia di berbagai sektor ketenagakerjaan khususnya eksistensi sebuah organisasi, dengan rincian sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam operasi perusahaan tersebut. Kemajuan perusahaan ataupun organisasi tidak terlepas dari kinerja yang baik dari sumber daya manusia yang bagus dan baik yang ada di dalamnya. Manusia yang tergolong menjadi faktor utama menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut, oleh karenanya sumber daya yang baik akan memberikan keuntungan yang dapat mencapai tujuan dari setiap organisasi. Robbins, (2006) mengatakan bahwa “Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dan didefinisikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan”.

Konveksi Maudiza Group adalah industri kecil menengah skala rumah tangga yang merupakan tempat pembuatan aneka pakaian berbagai jenis baju *Syar'ie*, unit usaha yang memiliki tenaga kerja beranggotakan 40 orang dan berlokasi di daerah kompleks Greenland Tidar Kelurahan Karang Besuki Kecamatan Sukun Malang. Kinerja dari konveksi ini biasanya tidak hanya mencakup satu wilayah kota, melainkan sudah mencakup ke berbagai daerah. Dalam mewujudkan konveksi yang bermutu agar bisa menjadi salah satu industri yang mampu berdaya saing tinggi, pihak konveksi butuh SDM yang bermutu dan tentunya kehandalannya sudah teruji dalam arti profesional di bidangnya.

Perusahaan membutuhkan sumber daya yang terampil serta dapat menyesuaikan diri di berbagai keadaan yang genting. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah modal utama dalam mewujudkan perekonomian yang baik, unggul, dan dapat bersaing secara nasional maupun International. Maka dari itu sumber daya manusia dari masa ke masa harus terus diperbaharui dan dikembangkan agar dapat mencapai tujuan dari organisasi ataupun perusahaan. Oleh karenanya untuk tujuan utama dari konveksi maka sumber daya yang ada harus terus dikembangkan dengan baik dalam rangka mencapai visi misi dari konveksi tersebut. Dengan visi dan misi konveksi dapat dilihat bahwa pihak konveksi harus memilih sumber daya manusia dengan standar kriteria yang perusahaan inginkan guna untuk mencapai tujuan bersama.

Manusia yang tergolong dalam pemberi daya terhadap organisasi menjadi pokok sentral dari setiap organisasi dan perusahaan. Manajemen perusahaan serta pengelolaan yang baik dengan memiliki aset sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki keterampilan tinggi maka dengan begitu hal tersebut dapat menjadi penunjang dari operasional untuk tujuan organisasi ataupun perusahaan. Sebuah pendapat dari Wibowo (2010:7) mengutarakan bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Kinerja karyawan dapat dikatakan memiliki nilai yang baik apabila dalam sistem operasinya tidak selalu hadir dalam arti (hadir tepat waktu tidak pernah alfa sesuai jadwal operasi perusahaan), setiap karyawan perusahaan mampu melaksanakan pekerjaannya tanpa mengalami kesulitan dan kendala yang terjadi di lapangan.

Kinerja karyawan yang dioptimalkan merupakan kinerja yang baik. Hal ini merupakan sebuah modal yang dimiliki untuk mencapai tujuan dari organisasi ataupun perusahaan. Oleh karenanya karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen serta pengelola organisasi agar kinerjanya optimal. Memotivasi karyawan dengan disiplin kerja yang baik serta kepuasan kerja dalam bekerja akan membantu menunjang perusahaan untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara, (2012:61). Menjelaskan bahwa “ Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan” .

Menurut Siagian (2013:305) “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dan standar yang harus dipenuhi”. Menurut Hasibuan (2010) menyatakan bahwa “karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dapat dilihat dari kepatuhannya terhadap : jam kerja,

prosedur kerja, perintah pimpinan, keakuratan dalam bekerja”. Disiplin kerja juga merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki karyawan. Disiplin sendiri merupakan kesadaran bagi karyawan untuk menjalankan fungsi dan perannya dengan baik dan tepat waktu. Kurangnya kedisiplinan bisa mengganggu operasional perusahaan atau instansi.

Menurut Robbins (2016:139), istilah “Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Kepuasan kerja karyawan menjadi sangat penting karena berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dalam mewujudkan sasaran perusahaan, sehingga juga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap bekerja untuk mendukung atau memotivasi pengembangan dalam sebuah perusahaan. Sementara Siagian (2013:295) berpendapat bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya”.

Robbins, (2002) menjelaskan bahwa “Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja”. Liatiant, (2006) menjelaskan bahwa “Kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan sesuai dengan harapan perusahaan dapat di akibatkan berbagai faktor, seperti motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja”. Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang hubungan ke tiga variabel di atas dengan analisis yang telah ditentukan seperti terlihat pada sub bab metode penelitian.

Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana deskripsi dari motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada konveksi maudiza group ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada konveksi maudiza group ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada konveksi maudiza group ?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada konveksi maudiza group ?
5. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada konveksi maudiza group ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi dari motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada konveksi maudiza group ?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada konveksi maudiza group ?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada konveksi maudiza group ?
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada konveksi maudiza group ?

-
5. Untuk mengetahui motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan konveksi maudiza group ?

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
Penelitian yang peneliti teliti dimaksudkan memberikan manfaat sebagai kajian ataupun referensi penelitian dimasa yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
Sebagai sarana pembelajaran dan media menambah ilmu bagi peneliti
3. Bagi Konveksi Maudiza Group.
Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan di masa yang akan datang. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan Keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kepuasan karyawan dimasa yang akan datang.

Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian Sajangbati (2013), melakukan penelitian mengenai “pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan terhadap kinerja pegawai pada sebuah persero Pos Indonesia”. Di dalam penelitian sajangbati (2013) menjelaskan bahwa “penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan terhadap kinerja. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian ini dilakukan secara bersama motivasi, disiplin dan kepuasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia maupun secara persial motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sangat baik. Pemberian motivasi merupakan dukungan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin, dan kepuasan yang baik bagi kinerja karyawan”.

Pebrianti (2013), melakukan penelitian dengan tema “pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan biro humas dan protokol sekretariat daerah provinsi Sumatra selatan”. Pebriati menyimpulkan penelitiannya bahwa “variabel disiplin kerja pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol sekda Provinsi Sumatra selatan”.

Permatasari (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Kerja pada BPR Syar’ieah Gunung Ringgit Malang”. Diperoleh temuan empiris dimana terdapat pengarus signifikan yang positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan. dengan kata lain, tingginya motivasi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai

Tinjauan Teori

Kinerja

Kinerja merupakan hal yang paling penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Mangkunegara (2012:9) bahwa “kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil kerja karyawan, dimana penilaian didasarkan pada ketentuan masing-masing perusahaan”. Selanjutnya, Bangun (2012:99) hasil atau pencapaian karyawan atas pekerjaan yang dilakukan adalah apa yang disebut dengan kinerja. Dalam hal ini, perusahaan memiliki standar dan target yang nantinya akan menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja. Karyawan diharapkan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang memicu semangat kerja dan mencapai kepuasan kerja. Motivasi juga merupakan daya pendorong dedikasi seseorang untuk menggunakan segala keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya (Hasibuan, 2010:95).

Disiplin

Simamora (2001) berpendapat bahwa “disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Hasibuan (2010:193) menambahkan bahwa “kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, serta norma sosial yang berlaku di masyarakat”.

Kepuasan Kerja

Seseorang karyawan cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ketika dia tidak mencapai kepuasan kerja dan ekspektasinya. Robbins, (2009:178) menjelaskan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. *Job satisfaction* merupakan gambaran atas bagaimana seseorang menilai hasil kerja yang telah dicapai, yakni puas atau tidak puas (Handoko, 2001:193). Hal ini dipengaruhi oleh faktor umur, absensi, *turnover*, ukuran organisasi, dan beban pekerjaan (Mangkunegara, 2012:117)

Metodologi Penelitian

Populasi Dan Sampel

Menurut Indriantoro dan Supomo, (2014:112), “populasi adalah sekelompok orang pada suatu kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu”. Menurut Sogioyono (2012:62) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang memiliki populasi sampel yang diambil adalah semua karyawan di Konveksi Maudiza

Group, Kelurahan Karang Besuki Kecamatan Sukun Malang, yang berjumlah 40 karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Kepuasan Kerja

Handoko, (2001:193). Menjelaskan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Disiplin

Hasibuan, (2010:193). Memaparkan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Motivasi

Sofyandi dan Garniwa, (2007:99). menjelaskan bahwa “Dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang”.

Kinerja

Hasibuan, (2010:94). memaparkan bahwa “Gambaran hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja tidak lepas dari kapabilitas dan kesungguhan karyawan”.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja	1	.900**	0.312	Valid
	2	.802**	0.312	Valid
	3	.824**	0.312	Valid
	4	.868**	0.312	Valid
	5	.696**	0.312	Valid
Motivasi Kerja	1	.686**	0.312	Valid
	2	.757**	0.312	Valid
	3	.744**	0.312	Valid
	4	.729**	0.312	Valid
	5	.708**	0.312	Valid
Disiplin Kerja	1	.656**	0.312	Valid
	2	.613**	0.312	Valid
	3	.781**	0.312	Valid
	4	.744**	0.312	Valid
Kepuasan Kerja	1	.869**	0.312	Valid
	2	.878**	0.312	Valid
	3	.647**	0.312	Valid
	4	.601**	0.312	Valid
	5	.856**	0.312	Valid

Dari tabel uji validitas dapat dilihat bahwa semua item pada angket yang dipakai dalam penelitian ini, yang meliputi variabel kinerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah valid. Oleh sebab itu data yang digunakan dapat diujikan pada tahap yang lebih lanjut karena data yang didapatkan memiliki nilai yang valid

b. Uji Reabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Alpa	Keterangan
Kinerja	0.875	Reliabel
Motivasi Kerja	0.768	Reliabel
Disiplin Kerja	0.652	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.837	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Dilihat dari hasil uji diatas maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dengan semua variabel (diantaranya kinerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja) bernilai reliabel, karena nilai yang didapatkan lebih tinggi dari 0.6 dan hal ini membuktikan bahwa data yang diperoleh memiliki syarat uji instrumen

Uji Normalitas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32467207
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.082
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

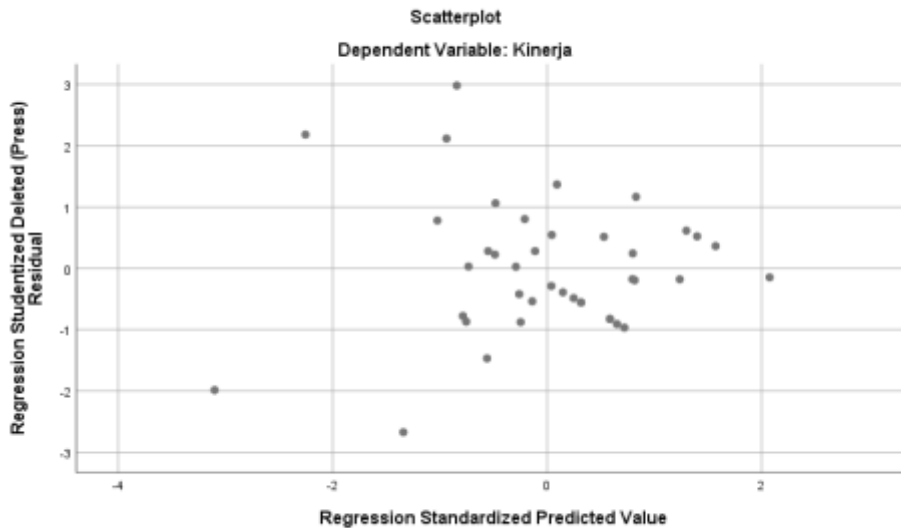
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar uji formalitas diatas merupakan hasil dari uji normalitas. Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi asumsi ialah $0.200 > 0.05$, yang artinya data berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah 2019

Gambar diatas menunjukkan serta menghasilkan pola yang tidak beraturan atau tidak berbentuk pola tertentu, titik-titik menyebar disekitar 0. Sehingga artinya data tidak mengalami *heteroskedastisitas*, yang memiliki makna tidak ada kesamaan varian dari residual.

Uji Multikolineritas

Rekapitulasi Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0.817	1.224
Disiplin Kerja	0.996	1.004
Kepuasan Kerja	0.815	1.227

Sumber: Data Diolah

Tabel diatas menyajikan dari Perolehan uji *multikolineritas* dari motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai toleransi dari ketiga variabel semakin dekat 1 dan lebih tinggi dari 0.1. sementara nilai VIF yang didapat ialah kurang dari 10, maka kesimpulannya ialah data terbebas dari *multikolineritas* atau tidak ada korelasi yang kuat antara variabel motivasi, disiplin kerja dengan kepuasan kerja.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.137	3.563		2.564	.015
	Motivasi kerja	.495	.144	.454	3.449	.001
	Disiplin kerja	-.386	.134	-.343	-2.875	.007
	Kepuasan kerja	.307	.143	.283	2.144	.039

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah

Dari gambar 4.4 adalah hasil uji regresi liner berganda. Berikutnya adalah nilai-nilai tersebut akan dimasukkan pada rumus persamaan regresi ialah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 9.137 + 0.495 X_1 - 0.386 X_2 + 0.307 X_3 + e$$

Adapun dari interpretasi dari persamaan tersebut ialah sebagai berikut:

Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang berfungsi sebagai variabel terikat ialah kinerja karyawan Konveksi Maudiza Group Karang besuki Malang yang nilainya akan diprediksi oleh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

$\alpha = 9.137$ adalah nilai kostanta, yang merupakan estimasi dari kinerja karyawan pada Konveksi Maudiza Group Karang besuki Malang. Apabila variabel bebas diasumsikan sama dengan 0, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

b_1 = koefisien variabel motivasi kerja positif. Hasil ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan semakin tinggi maka tingkat kinerja akan semakin tinggi, dengan asumsi faktor lain di anggap konstan.

b_2 = koefisien variabel disiplin kerja negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa jika tingkat disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan semakin tinggi maka tingkat kinerja karyawan semakin tinggi, dengan asumsi faktor lain di anggap konstan.

b_3 = koefisien variabel kepuasan kerja positif. Hasil ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja di perusahaan semakin tinggi maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi, dengan asumsi faktor lain di anggap konstan.

e = merupakan nilai residual atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan yang dihasilkan, karena dimungkinkan adanya kemungkinan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan regresi dari penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini maka dapat di ujikan dua uji yaitu uji f dan uji t sebagai berikut ini:

a. Uji t

Uji parsial atau t dilakukan dengan melihat nilai sig dan dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi 0.05. H_a diterima dan H_o ditolak jika nilai sig < 0.05 , dan sebaliknya jika nilai sig > 0.05 maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Dilihat dari gambar uji regresi linier berganda Dapat diketahui bahwa hasil dari uji parsial t dari variabel sebagai berikut:

1. Motivasi

H_o menyebutkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara H_a menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai sig yang diperoleh $0.001 < 0.05$ yang artinya H_o ditolak sedangkan H_a diterima.

2. Disiplin kerja

H_o menyebutkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan H_a menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari nilai sig yang diperoleh $0.007 < 0.05$ yang artinya H_o ditolak sedangkan H_a diterima.

3. Kepuasan kerja

H_o menyebutkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara H_a menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari nilai sig yang diperoleh $0.039 < 0.05$. yang artinya H_o ditolak sedangkan H_a diterima.

b. Uji f

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.840	3	67.613	11.549	.000 ^b
	Residual	210.760	36	5.854		
	Total	413.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja

Sumber: Data Diolah

Dilihat dari gambar diatas Dapat dilihat bahwa nilai sig $0.00 < \text{nilai } 0.05$. yang memiliki arti bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hipotesis yang dirancang, mengalami penerimaan H_a . hasil temuan dari penelitian ini akan mendukung dari beberapa temuan terdahulu yang membahas pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Diketahui bahwa kinerja karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Penerapan motivasi yang sesuai dan tepat secara otomatis akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan harus sesuai dengan keadaan serta kemampuan karyawan, sehingga membuat karyawan bekerja tanpa ada tekanan. Kepuasan karyawan perlu diperhatikan agar tetap memberikan dampak yang sesuai dengan harapan perusahaan dan tentu akan menjadi pendorong loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- b. Motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Konveksi Maudiza Group, Kompleks Greenland Tidar Blok R19, Kelurahan Karang Besuki Kecamatan Sukun , Malang.
- c. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Maudiza Group, Kompleks Greenland Tidar Blok R19, Kelurahan Karang Besuki Kecamatan Sukun , Malang.
- d. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Maudiza Group, Kompleks Greenland Tidar Blok R19, Kelurahan Karang Besuki Kecamatan Sukun , Malang.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Maudiza Group, Kompleks Greenland Tidar Blok R19, Kelurahan Karang Besuki Kecamatan Sukun , Malang.

Keterbatasan

Penelitian ini sangatlah terbatas pada waktu biaya serta pengukuran dan uji dan pada tiga variabel bebas yang di antaranya motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sebenarnya masih banyak variabel lain yang secara teori juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Saran

Adapun saran peneliti setelah melakukan penelitian cukup singkat pada tema dan judul yang peneliti buat adalah sebagai berikut:

1. Bagi akademisi pendidikan.

Dari hasil penelitian ini semoga bisa menjadi salah satu referensi atau bahkan bisa dijadikan sebagai salah satu masukan keilmuan khususnya ilmu

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk mengatasi motivasi, disiplin kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Konveksi Maudiza Group, Kompleks Greenland Tidar Blok R19, Kelurahan Karang Besuki Kecamatan Sukun, Malang.
 - 1) Kinerja: Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kerja sama atau kerja tim antar karyawan dan target waktu penyelesaian pekerjaan karena hal ini mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.
 - 2) Motivasi: Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan keamanan di lingkungan perusahaan dan penghitungan gaji karyawan karena hal ini mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.
 - 3) Disiplin kerja: Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan waktu kerja atau jam mulai kerja dan jam akhir kerja karena hal ini mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.
 - 4) Kepuasan kerja: Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan penggunaan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan dan hubungan antara atasan dengan para karyawan karena hal ini mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, A,A, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Pebrianti. 2013. “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Biro Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatra Selatan*”. Sumatra Selatan.
- Robbins, Stephen. 2006. “*Perilaku Organisasi*”. Prentice Hall. Edisi kesepuluh.
- Robbins, S.P. & T.A Judge. (2009). *Organizational Behavior* . Thierthen Edition. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- 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.
- Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sugiyono. (2012). *Metoden Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.



e-Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

Website: www.fe.unisma.ac.id email: e.jrm.feunisma@gmail.com

-
- Supomo, d. (2014). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi&manajemen* .Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Sofyandi dan garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi pertama. Graha ilmu Yogyakarta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press