

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang

Oleh

Akhmad Muzzaki *)

Abd. Kodir Djaelani **)

M. Khoirul Abs *)**

Email : akhmadmuzackv1912@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the job satisfaction, job motivation, and job discipline on worker performance in Malang Municipal Water Supply Company. The sample is 77 employee not included in the leader. The analytical method used in this study is multiple analysis regression with hypothesis testing using partial test and simultaneous test. The study provides result and show that there is partial and simultaneous relationship or influence ahead leadership, reward, and punishment on employee performance.

Keywords : Job Satisfaction, Work Motivation, and Work Discipline.

Pendahuluan

Latar Belakang

Untuk melaksanakan suatu usaha sebuah instansi dibutuhkan berbagai sumber daya, seperti kebutuhannya, modal dan alat yang akan diperlukan. instansi juga memerlukan SDM, yaitu berupa seorang pekerja atau karyawan. SDM merupakan hal terpenting dan sangat menjanjikan, karena tanpa SDM yang baik. Maka, instansi tersebut tak akan terlaksana secara efektif. Pegawai adalah suatu kebutuhan SDM yang khusus bagi instansi, karena mempunyai bakat, pikiran, kemauan, ilmu, kreativitas dan emosi paling diperlukan instansi guna meraih tujuan perusahaan

Menurut Endro dan Hardi (2016) “SDM adalah suatu tugas penting terhadap kesuksesan suatu instansi, karena manusia adalah aset hidup yang dibutuhkan dan dikembangkan. Oleh sebab itu, pegawai membutuhkan perhatian khusus dari instansi. Menurut Arianto (2013) suatu konflik khusus yang dihadapi para pemimpin yaitu peningkatan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi”.

Menurut pendapat Budiman *et al* (2016) “Pertumbuhan ekonomi yang efektif, SDM yang baik akan menjadi kelebihan bagi instansi untuk menetap. Pertumbuhan teknologi pun menimbulkan kompetitor yang terlibat dalam usaha yang dilaksanakan”.

Menurut Mangkunegara (2002) Kinerja dapat diartikan “suatu hasil akhir dari setiap tanggung jawab dan hak yang telah dilakukan seorang karyawan. Dengan demikian kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja seorang karyawannya”. Menurut Handako (2000:193) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa emosional atau menyenangkan seseorang dalam melakukan kegiatan kerja yang telah diemban. Sedangkan menurut Hasibuan (2006:202) berpendapat kepuasan kerja merupakan perilaku seorang karyawan telah dicerminkan oleh setiap pekerja dalam setiap instansi.

Menurut Robins (1996:198) motivasi kerja adalah “kemauan seorang karyawan untuk menggapai tujuan suatu instansi. Motivasi kerja dibuat untuk memberikan semangat seorang

karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan”. Oleh karena itu apabila karyawan merasa termotivasi pasti kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.

Fenomena yang terjadi pada PDAM Kota Malang yaitu terdapat suatu sistem untuk menilai kinerja karyawannya dengan lebih efektif dan memiliki guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semua ini dilakukan supaya para karyawan termotivasi agar bekerja keras lebih baik dan menciptakan kontribusi sesuai dengan keahlian yang dipunyai. Sistem pengukuran karyawan dilaksanakan dengan mengukur faktor sikap dan faktor target kerja. Penilaian keseluruhan kinerja adalah kombinasi antara nilai perilaku dan ukuran peraih target kerja dengan pertimbangan 40% dan 60%.

Kemudian, kedisiplinan bertugas penting bagi kelompok. Sebab, dari sinilah ketertiban terhadap aturan yang telah ditentukan oleh kelompok harus dilaksanakan untuk pekerjaan bisa dilakukan dengan baik. Menurut Susilaningih (2008:3) kedisiplinan yaitu sikap seseorang untuk memberikan usaha setiap pekerja yang bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan. Implementasi kedisiplinan untuk pegawai disemogakan agar kinerja karyawan meningkat. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut pendapat Suprayitno (2007:24) “perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang, dan senang menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya”.

Meninjau aspek-aspek tersebut mempengaruhi kinerja karyawan guna mencapai target instansi, maka dalam pengamatan, pengamat menggunakan topik “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Rumusan Masalah

Pada riset ini terdapat rumusan masalah sebagai berikut : (1) Bagaimana deskripsi kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang? (2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang? (3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang? (4) Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang? (5) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang?

Tujuan Penelitian

(1) Agar memahami deskripsi dari kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang (2) Agar memahami dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang (3) Agar memahami dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang (4) Agar memahami dan menguji pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang (5) Agar memahami maupun menguji pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.

Manfaat Penelitian

(1) Kepada Instansi. Pengamatan ini disemogakan dapat dijadikan konsekuensi pengambilan resiko serta memperluas informasi peningkatan kinerja pegawai. (2) Untuk Mahasiswa. Penelitian ini dapat memperluas ilmu pengetahuan terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai. (3) Untuk penelitian selanjutnya Peneliti ini diharapkan dapat menunjukkan literatur dalam memperluas gagasan dan pertumbuhan ilmu *management for SDM*..

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Teori empiris merupakan suatu gambaran penulis untuk melaksanakan pengamatan sehingga peneliti dapat memperluas teori yang dipakai untuk melaksanakan penelitian. Berikut adalah penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kurniawan dan Alimudin (2015) meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero)” hasil analisis menunjukkan bahwa Kedisiplinan kerja, Kepuasan kerja, dan Motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif.

Sidanti (2015) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun” hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi memberikan dampaknya secara simultan.

Andriana *et al* (2015) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Sindy Utama Karya Kabupaten Paser” hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *outsourcing* kinerja karyawan PT. Kabupaten Sindy Utama Karya Paser.

Inaray *et al* (2016) meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah *Finance* Di Manado” bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah *Finance*, Manado. Dan secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Feel *et al* (2018) meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso.

Tinjauan Teori

Kepuasan Kerja

Menurut Robins (2001:170) mengatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah perilaku umum terhadap pekerjaannya”. Menurut Handoko (2000:193) berpendapat kepuasan kerja yaitu rasa emosi dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Adapun pendapat tersebut dapat diketahui bahwa karyawan bisa di tempatkan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki.

Adapun Hasibuan (2006:202) menyebutkan “kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang dirasakan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Perilaku ini terlihat oleh kedisiplinan kerja, prestasi kerja dan moral kerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh dalam dan luar pekerjaan. Menurut Luthans (2006:246) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditambahkan oleh situasi instansi dimana karyawan yang lebih terpuaskan lebih efektif dan aktif daripada perusahaan dengan karyawan yang kurang terpuaskan”.

Motivasi Kerja

Menurut Robins (1996:198) motivasi kerja merupakan “Keinginan agar melakukan lebih banyak opsi agar mencapai target organisasi karena keinginan untuk memenuhi kebutuhan individu. Suatu motivasi kerja dapat membantu seorang karyawan untuk melakukan tanggung jawab pekerjaannya untuk hasil terbaik. Keberhasilan dalam memenuhi tujuan dan sasaran perusahaan diyakini dapat menutupi kepentingan pribadi karyawannya”. Donnelly *et al* (1996) menyebutkan bahwa Motivasi adalah "dorongan untuk terjadi pada atau di dalam individu yang mempromosikan dan mengarahkan sikap".

Kedisiplinan Kerja

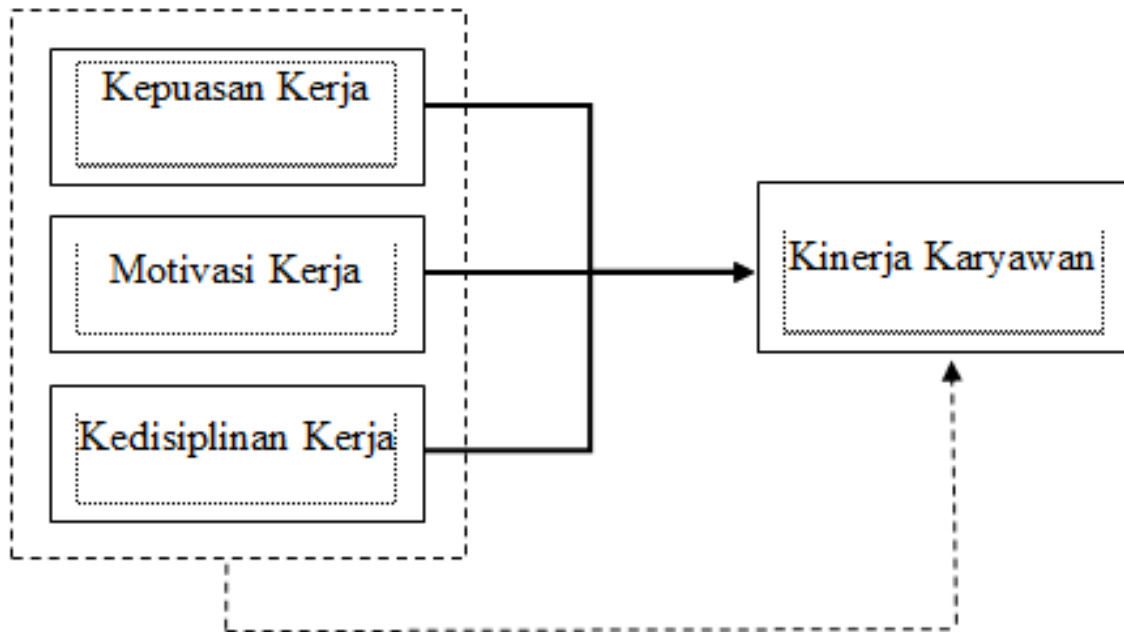
Menurut Sinungan (2003:145) berpendapat “Disiplin adalah semangat yang tercermin dalam perilaku dan sikap individu, kelompok, atau komunitas dalam bentuk kepatuhan kepada pemerintah, etika, norma, dan aturan yang ditetapkan oleh aturan yang berlaku bagi masyarakat untuk tujuan tertentu”. Menurut Sutrisno (2013:85) menyatakan bahwa “kedisiplinan didalam Peraturan yang mengatur kehidupan sehari-hari dan aktivitas manusia di mana pun manusia membutuhkannya. Namun, peraturan ini tidak ada artinya tanpa sanksi terhadap pelaku”.

Kinerja Karyawan

Menurut Bengun (2012:231) menyatakan bahwa Kinerja yaitu “hasil akhir dalam seseorang melakukan pekerjaan yang diraih seseorang berdasarkan peraturan pekerjaan”. Pekerjaan memiliki ketentuan agar dilaksanakan dalam meraih target yang dinyatakan sebagai standart pekerjaan (*standard job*). Untuk memilih kinerja pegawai bagus atau salah, bergantung kepada penyesuaiannya dengan dasar pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, lingkungan kerja, kedisiplinan, kepemimpinan, pelatihan, kepuasan dan kompetensi. Dalam pengamatan ini variabel bebas yaitu kepuasan kerja, motivasi dan kedisiplinan kerja sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan, dan menghasilkan kerangka konseptualnya sebagai berikut.



Gambar : 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > : Berpengaruh secara parsial
 - - - - -> : Berpengaruh secara simultan

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2014:96) hipotesis yaitu “suatu dugaan sementara dalam melakukan penelitian yang kemudian di uji kebenarannya dengan menggunakan alat analisis”.

Adapun hipotesis yang dirumuskan berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
 H₂ : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
 H₃ : Kedisiplinan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
 H₄ : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah pengujian asosiatif dan pengujian kuantitatif. Pengujian asosiatif yaitu pengujian bertujuan agar memahami variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Umar (2005:30) pengujian asosiatif yaitu pengujian bertujuan untuk mengerti pengaruh dua variabel atau lebih.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor PDAM Kota Malang. Jl Danau Sentani Raya No. 100 Madyapuro Kec. Kedungkandang, Kota Malang, Jawa Timur 65142

Populasi

Menurut Arikunto (2006:130) Populasi yaitu total subjek yang diteliti. Populasi yang digunakan dalam pengamatan ini adalah seluruh karyawan tetap PDAM Kota Malang selain pimpinan. Jumlah karyawan keseluruhan berdasarkan survey awal sebanyak 329 orang.

Sampel

Menurut Arikunto (2006:131) Sampel yaitu sebagian dari populasi yang dianalisis. Syarat pengambilan sampel apabila lebih dari 100 maka sebaiknya menggunakan rumus Slovin. Demikian total sampel pada pengamatan ini 77 responden. Rumus yang dipakai menganalisis banyaknya sampel yaitu rumus Slovin toleransi kesalahan (*error*) sebesar 10%.

$$n = \frac{329}{(1 + (329 \cdot 0,1^2))} = \frac{329}{(1 + 3,29)}$$
$$n = \frac{329}{(4,29)} = 76,68 = 77$$

Keterangan :

n = Banyaknya Sampel

N = Keseluruhan Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan (error tolerance)

Karakteristik responden pada pengamatan ini dibagi kriteria yaitu :

1. Para pegawai bukan atasan di kantor PDAM Kota Malang.
2. Lama masa kerja karyawan di kantor PDAM Kota Malang.

Definisi Konsep Variabel

Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:231) mengatakan bahwa kinerja “hasil pekerjaan yang diraih seseorang sesuai persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”.

Kepuasan Kerja

Menurut Robins (2001:179) menyebutkan “Kepuasan kerja sebagai perilaku umum seseorang terhadap pekerjaannya”.

Motivasi Kerja

Menurut Robins (1996:198) menyebutkan “Usaha lebih guna meraih target instansi, yang ditimbulkan oleh usahanya guna memenuhi kebutuhannya”.

Kedisiplinan Kerja

Menurut Sinungan (2003:145) menyebutkan "Kedisiplinan suatu sikap yang terpancang dalam perilaku seorang, kumpulan atau khalayak berupa kepatuhan (*obedience*) terhadap ketentuan yang disahkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam khalayak umum demi tujuan tertentu".

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data digunakan peneliti ini adalah data sekunder dan primer. Data Primer yaitu data yang didapatkan dari hasil penelitian ke instansi, seperti jawaban responden tentang hubungan kepuasan kerja dalam perusahaan serta motivasi kerja dan kedisiplinan kerja dalam perusahaan tersebut. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari instansi, misal total pegawai, kelas balik instansi, dan susunan jabatan.

Definisi Operasional Variabel Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) menyebutkan bahwa "hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan karyawan dalam jangka tertentu". Berikut adalah indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu : Kesetiaan, Prestasi Kerja, Kedisiplinan, Kreatifitas, Kerjasama, Kecakapan, Tanggung Jawab.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu (Schermerhorn, 2015) Isi pekerjaan, Kelompok dan manajer, Supervisi, Kondisi pekerjaan dan Balas jasa.

Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2011:162) menyebutkan bahwa "Usaha lebih guna meraih target perusahaan, yang ditimbulkan oleh upaya untuk memenuhi kebutuhannya". Dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut : Kebutuhan untuk berprestasi, Kebutuhan memperluas pergaulan, Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan.

Kedisiplinan Kerja

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) Kedisiplinan "Suatu sikap yang terpancang dalam perilaku seseorang, kumpulan atau khalayak berupa kepatuhan (*obedience*) terhadap ketentuan yang disahkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam khalayak guna meraih target instansi". Kedisiplinan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut : Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, Ketepatan jam pulang ke rumah, Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial serta menggunakan alat bantu SPSS. Angket langsung dan tertutup dan data sekunder. Angket diberikan kepada responden dan langsung memiliki jawaban yang tersedia.

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Kedisiplinan Kerja	Kinerja Karyawan
N		77	77	77	77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	16.9351	16.7403	17.4416	21.0260
	Std. Deviation	1.80159	1.91533	1.48229	2.09620
Most Extreme Differences	Absolute	.153	.142	.153	.129
	Positive	.153	.118	.120	.129
	Negative	-.125	-.142	-.153	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		1.340	1.244	1.345	1.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055	.091	.054	.152
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					

Dari hasil analisis normalitas memakai *Kolmogorov Smirnov Test* diperoleh nilai *sig* yang didapatkan pada variabel Kepuasan Kerja = 0,055, Motivasi Kerja = 0,091 , Kedisiplinan Kerja = 0,054, serta Kinerja Karyawan = 0,152. Seluruh variabel mempunyai nilai *sig* > 0,05 memiliki arti dalam pengujian tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Keputusan
1	Kepuasan Kerja (X1)	2,347	0,426	Bebas multikolinearitas
2	Motivasi Kerja (X2)	3,664	0,273	Bebas multikolinearitas
3	Kedisiplinan Kerja (X3)	3,027	0,330	Bebas multikolinearitas

Dari hasil perhitungan multikol diperoleh nilai *tolerance* pada variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Kinerja Karyawan lebih dari 0,10 serta nilai VIF yang diperoleh lebih kecil dari 10 sehingga disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi korelasi atau hubungan linier.

Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig	A	Keputusan
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,224	0,05	Bebas heteroskedastisitas
2	Motivasi Kerja (X2)	0,909	0,05	Bebas heteroskedastisitas
3	Kedisiplinan Kerja (X3)	0,241	0,05	Bebas heteroskedastisitas

Berdasarkan pengujian *Glejser* didapatkan nilai signifikan pada variabel Kepuasan Kerja = 0,224 , Motivasi Kerja = 0,909, Kedisiplinan Kerja = 0,241 variabel mempunyai nilai sig > 0,05 yang menyatakan dari model regresi bebas heteroskedastisitas.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Sig	α	Keputusan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,769	0,224	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,731	0,224	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,744	0,224	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,835	0,224	0,000	0,05	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,789	0,224	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,845	0,224	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,745	0,224	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,739	0,224	0,000	0,05	Valid
Kedisiplinan Kerja (X3)	X3.1	0,771	0,224	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,763	0,224	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,727	0,224	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,525	0,224	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,683	0,224	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,675	0,224	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,752	0,224	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,784	0,224	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,665	0,224	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua nilai r_{hitung} setiap item yang mengukur Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Kinerja Karyawan lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,224.

Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Kepuasan Kerja (X1)	0,771	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,786	Reliabel
Kedisiplinan Kerja (X3)	0,657	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,757	Reliabel

Berdasarkan perhitungan reliabilitas didapatkan nilai *Alpha Cronbach* dari variabel mempunyai nilai koefisien *Alpha Cronbach* >0,6 sehingga dikatakan reliabel atau telah menjadi instrumen yang konsisten.

Analisis Regresi Linier

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	t_{hitung}	<i>sig</i>	Keterangan
Kinerja Kerja (Y)	Konstanta	1,728			
	Kepuasan Kerja (X1)	0,407	3,954	0,000	Signifikan
	Motivasi Kerja (X2)	0,419	3,463	0,001	Signifikan
	Kedisiplinan Kerja (X3)	0,309	2,173	0,033	Signifikan

$$Y = - 1,728 + 0.407 X1 + 0.419 X2 + 0.309 X3 + e$$

Persamaan diatas diartikan :

Konstanta (a) = 1,728

Nilai Konstanta sebesar 1,728, artinya estimasi nilai kinerja karyawan PDAM Kota Malang.

Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0.407 (positif), menyebutkan apabila variabel kepuasan kerja meningkat, maka variabel kinerja karyawan juga meningkat.

Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.419 (positif), menyatakan apabila variabel motivasi kerja meningkat, maka variabel kinerja karyawan juga meningkat.

Koefisien regresi Kedisiplinan Kerja (X3) sebesar 0.309 (positif) menyatakan apabila variabel kedisiplinan kerja meningkat, maka variabel kinerja karyawan juga meningkat.

Uji Hipotesis

Uji t

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.728	1.479		1.168	.246		
	Kepuasan Kerja	.407	.103	.350	3.954	.000	.426	2.347
	Motivasi Kerja	.419	.121	.383	3.463	.001	.273	3.664
	Kedisiplinan Kerja	.309	.142	.218	2.173	.033	.330	3.027
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Dari hasil uji t terhadap variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai *minus* dari <0,05 yaitu ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang.

Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.587	3	84.196	75.544	.000 ^b
	Residual	81.361	73	1.115		
	Total	333.948	76			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja						

Karena nilai F hitung 75,544 > F tabel 2,730 serta nilai sig F = 0,000. < 0,05 sig yang artinya bahwa H1 diterima sehingga disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X1), Motivasi (X2), serta Kedisiplinan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian regresi berganda diartikan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sebab pemimpin dalam instansi tegas kinerja karyawan akan bagus. Pengamatan tersebut selaras pengamatan Kurniawan dan Alimudin (2015) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian regresi berganda diartikan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan melakukan hubungan baik dengan rekan kerja sebab kinerja pegawai akan bagus. Pengamatan tersebut selaras pengamatan Sidanti (2015) yang menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian regresi berganda diartikan variabel kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sebab kedisiplinan kerja dilakukan secara benar sebab kinerja pegawai akan bagus. Pengamatan tersebut selaras pengamatan Kurniawan dan Alimudin (2015) membuktikan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simpulan, Keterbatasan, Dan Saran

Simpulan

(1) Kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang (4) Kedisiplinan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan.

Keterbatasan

(a) Pengamatan tersebut lebih banyak menggunakan *google form* yaitu penyebaran kuesioner secara *online* karena peneliti tidak dapat memberikan kuesioner langsung kepada karyawan PDAM Kota Malang karena adanya pembatasan sosial secara fisik selama masa pandemi COVID-19 berlangsung. (b) Ruang lingkup penelitian ini hanya pada perusahaan PDAM Kota Malang saja sehingga kesimpulan yang diperoleh mungkin akan berbeda jika diterapkan pada lokasi penelitian yang lain. (c) Variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan hanya kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja.

Saran

- (a) Apabila penelitian ini hendak dilanjutkan maka sebaiknya menambah variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya training atau pelatihan kerja
- (b) Menggunakan metode analisis lain seperti path, PLS atau SEM agar diperoleh hasil yang lebih beragam.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Arianto, D.A.N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, Hal:191-200
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Budiman P. Novelisa, Ivonne S. Saerang, Greis M. Sendow 2016. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Hasjrat Abadi Tandean Manado). Jurnal EMBA Vol. 4 No. 4 September 2016
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Remaja Rosdakary
- Robbins, Stephen P, dan Coulter, Mary. 2001. Manajemen. edisi 7. Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 1996. Organizational Behavior Concept, Controversiest, Application. Eaglewoods Cliffs : Prentice Hall International Inc.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprayitno, Sukir. 2007, Pengaruh Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sub Dinas kebersihan dan tata kota DPULLAJ. Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia Vol.2 No.1: 23-34.
- Susilaningsih, Nur. 2008 : 3, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri, EXCELENT, vol 1, no 2.
- *) Akhmad Muzzaki, “Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Islam Malang”.
- **) Abd. Kodir Djaelani, “Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang”.
- **) M. Khoirul ABS, “Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang”.