

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero)

Oleh:

Hendra Kurniawan

Arasy Alimudin

E-mail: hend.mocca@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to examine and analyze job satisfaction, work motivation, and discipline to employee performance in PT. GARAM (Persero). Performance PT. GARAM (Persero) showed a decrease. The level of welfare provided by the company felt employees still less cause morale and work motivation of employees in the work down. Decrease in employee performance is also seen from the lack of discipline and responsibility in completing the work. This research was included in the census research. Data was collected by distributing questionnaires. Samples from this research were all organic employees of PT. GARAM (Persero) in Surabaya office. By using multiple linear regression analysis of the results obtained in the overall regression coefficient of each independent variable include job satisfaction (X1) is 0.179; work motivation (X2) is 0.173; and discipline (X3) of 0,216 it shows a positive value on the performance of employees of PT. GARAM (Persero). Based on the test results calculated F value of 18.089 with significant value (sig) of 0.000. Because of significant value (sig) <5%, it means that the job satisfaction, work motivation, and discipline together / simultaneous significant effect on employee performance. Based on the results of t-test, the t value for the variable job satisfaction was 2.360 with a significant level of 0.021 (sig <5%). This proves that there are partial significant effect of job satisfaction on employee performance at the level of 95%. Likewise with variable work motivation and discipline in which each variable has a value significantly less than the rate of 5% is 0.043 for the work motivation variable t value 2.053 and significant level of discipline for a variable that is 0.011 with t value of 2.595. This proves that there are partial significant effect between work motivation and discipline to employee performance at the level of 95%. The discipline has a higher regression coefficient is equal to 0.216 when compared with the regression coefficient of 0.179 job satisfaction and work motivation that is equal to 0.173. Based on these explanations, it can be concluded that the discipline dominant influence on the employee performance of PT. GARAM (Persero).

Keywords: *Job Satisfaction, Work motivation, Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi perusahaan, salah satu sumber daya yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan harus mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Perubahan lingkungan bisnis yang semakin cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Setiap sumber daya manusia diharapkan dapat menjadi sumber dari keunggulan bersaing (*competitive advantage*) tersebut. Adapun cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber

keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Perusahaan harus belajar terus menerus melalui pemantauan lingkungan, memahami informasi, peka terhadap perkembangan teknologi, pengambilan keputusan, dan restrukturisasi agar dapat bersaing.

Menurut Wilson Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan yaitu dengan sistem manajemen kinerja yang baik. Sistem manajemen kinerja merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Produktivitas karyawan yang tinggi, merupakan salah satu penggerak roda kehidupan perusahaan, yang kemudian akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka hal tersebut akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja menurut Luthans (1998:126) adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins (1996:198) motivasi kerja adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karena diyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para karyawan tersebut akan tercakup. Oleh sebab itu tidak heran jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya menghasilkan kinerja yang tinggi pula. dengan motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan, karena tanpa adanya kedisiplinan maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat menghambat jalannya program perusahaan yang dibuat. Menurut Sinungan (2003:145) menyatakan bahwa "Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu".

Penelitian kali ini akan dilakukan di PT. GARAM (Persero). PT. GARAM (Persero) merupakan BUMN satu-satunya produsen garam yang memproduksi garam untuk industri atau garam bahan baku maupun garam untuk konsumsi atau garam olahan. PT. GARAM (Persero) memiliki karakteristik yang berbeda dengan BUMN lainnya. Dalam kegiatan produksi garam bahan baku, tidak terlepas dari beberapa karakteristik sebagai berikut :

1. Kondisi cuaca/musim,
2. Lahan produksi,
3. Sistem penguapan.

Karakteristik-karakteristik tersebut memberikan pengaruh ketidakpastian usaha. Seperti intensitas terik matahari yang sangat mempengaruhi proses penguapan air laut dan pengkristalan garam. Kondisi tersebut menyebabkan ketidakpastian hasil produksi yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, dari kinerja karyawan menunjukkan penurunan. Kesejahteraan karyawan yang masih kurang menyebabkan semangat dan motivasi kerja karyawan dalam bekerja turun. Dengan adanya kesejahteraan yang dirasakan oleh sebagian karyawan masih kurang, hal itu mengakibatkan adanya sebagian karyawan memilih untuk berhenti bekerja dari PT. GARAM (Persero) karena mendapatkan penawaran kerja yang lebih baik kesejahteraannya di tempat lain. Penurunan kinerja karyawan juga bisa dilihat dari kurangnya disiplin & tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Serta masih adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh karyawan diantaranya yaitu masih adanya karyawan yang sering datang terlambat ke kantor meskipun sudah pernah mendapatkan teguran & Surat Peringatan.

KERANGKA TEORI

Menurut Wilson Bangun (2012:231), Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

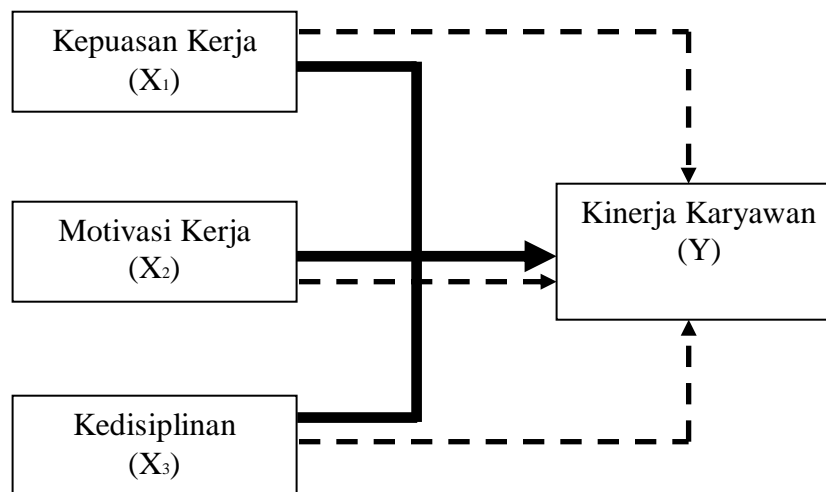
Menurut Robbins (2001:179) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Menurut Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang keterampilannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2006:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2006:141) Motivasi kerja berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi kerja (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi kerja karena motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika

mereka tidak mau bekerja giat. Motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007:233) adalah merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

KERANGKA KONSEP PENELITIAN

Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian serta landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, maka kerangka konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti gambar 3.1 di bawah ini



METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero) ini termasuk dalam penelitian sensus. Menurut Arikunto (2006:130) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus.

Adapun yang menjadi pokok penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero).

Identifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan serta kerangka konseptual yang digunakan, maka variabel yang di analisis terdiri dari dua macam yaitu variabel bebas (independen) dan variabel tergantung (dependen).

1. Variabel bebas (X) terdiri dari :
 - a. Kepuasan Kerja (X₁)
 - b. Motivasi Kerja (X₂)
 - c. Kedisiplinan (X₃)
2. Variabel tergantung (Y) adalah Kinerja Karyawan

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh melalui dokumentasi data perusahaan, yang meliputi:

- a. Data tentang sejarah berdirinya PT. GARAM (Persero).
- b. Data tentang visi, misi dan tujuan PT. GARAM (Persero).

Prosedur Penentuan Sampel

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006:130). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan Organik PT. GARAM (Persero) yang bekerja di Kantor Perwakilan Surabaya sebanyak 81 Karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:131). Penentuan pengambilan sampel apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan Organik PT. GARAM (Persero) yang bekerja di Kantor Perwakilan Surabaya sebanyak 81 orang.

Teknik Analisis

Data merupakan cara mengolah data agar dapat disimpulkan menjadi informasi. Data yang telah terkumpul, ditabulasi dianalisis dan dilakukan pengolahan data. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dalam menentukan besarnya pengaruh variabel-variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan Kedisiplinan (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) di PT. GARAM (Persero) Surabaya baik secara simultan maupun secara parsial. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan. Hal ini dapat digunakan dasar bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. GARAM (Persero) di masa yang akan datang.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda (multiple regression analysis). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independent yang meliputi kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kedisiplinan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. GARAM (Persero). Model persamaan regresi yang digunakan sebagai berikut :

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

Untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Dengan kata lain nilai koefisien R^2 digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variasi variabel dependennya. Jika R^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen semakin besar. Ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel dependennya. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel independen semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel dependennya.

Empat asumsi dasar yang digunakan dalam persamaan ini adalah:

- a. Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal. Cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal dan melihat koefisien signifikansinya. Jika koefisien signifikansi $< 0,5$ artinya tidak normal dan jika koefisien signifikansi $> 0,5$ artinya normal.
- b. Uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas. Jika antar variabel bebas saling berkorelasi, maka akan sulit menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Karena jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal yaitu variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk menguji multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF dan angka tolerance, jika $VIF < 5$ dan angka tolerance mendekati 1, maka tidak terjadi multikolonieritas. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah tolerance.
- c. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) dengan residualnya.
- d. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena adanya residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan Uji Durbin Watson. Dan cara mengujinya adalah dengan membandingkan nilai Durbin Watson yang dihitung (d) dengan nilai batas atas (du) dan nilai batas bawah (dl) yang ada pada tabel Durbin Watson.

Pengujian Hipotesis

- a. Untuk pengujian hipotesis pengaruh simultan Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan Kedisiplinan (X_3) terhadap kinerja (Y) digunakan uji F dengan prosedur sebagai berikut :
 1. Merumuskan hipotesis statistik yang digunakan :

Ho : $b_1, b_2 = 0$, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero).
 H1 : $b_1, b_2 \neq 0$, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero).
 2. Level of signifikan (α) = 0,05
 Derajat kebebasan (dk) = ($N-k-1$)
 Di mana n = jumlah sampel, dan k adalah variabel bebas.
 3. Kriteria pengujian
 Ho diterima jika $\text{sig } F > 0,05$
 Ho ditolak jika $\text{sig } F < 0,05$
 4. Rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2(N - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

F = Nilai F hitung

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah pengamatan (ukuran sampel)

5. Kesimpulan

Ho diterima jika sig F > 0,05 artinya kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero).

Ho ditolak jika sig F < 0,05 artinya kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero).

Dalam hal ini perhitungannya menggunakan program komputer SPSS versi 17.0

b. Untuk pengujian hipotesis pengaruh parsial kepuasan kerja (X_1), Budaya motivasi kerja (X_2), dan kedisiplinan (X_3) terhadap kinerja (Y) digunakan uji t sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

Ho : $b_1, b_2 = 0$, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero).

H1 : $b_1, b_2 \neq 0$, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero).

2. Level of signifikan (α) = 0,05

Derajat kebebasan (dk) = (n-2)

3. Kriteria pengujian

Ho diterima jika sig t > 0,05

Ho ditolak jika sig t < 0,05

4. Rumus :

$$t = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi berganda

n = Jumlah pengamatan (ukuran sampel)

5. Kesimpulan

Ho diterima jika sig t > 0,05 artinya kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero).

Ho ditolak jika sig t < 0,05 artinya kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero).

Dalam hal ini perhitungannya menggunakan program komputer SPSS versi 17.0

- c. Untuk menentukan variabel bebas mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat dapat dilihat dari membandingkan nilai koefisien beta atau koefisien tertinggi.

PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis pertama menguji apakah kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh (signifikan) terhadap kinerja Karyawan PT. GARAM (Persero). Untuk menguji hipotesis pertama digunakan alat analisis regresi berganda (uji F) yang nampak pada tabel berikut ini :

Tabel 5.16
Hasil Uji F

Variabel	F hitung	Tingkat signifikan
Kepuasan kerja (X_1)	18,089	0,000
Motivasi kerja (X_2)		
Kedisiplinan (X_3)		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (Lampiran 8)

Dari tabel tersebut tampak bahwa F hitung sebesar 18,089 dengan nilai signifikan (sig) sebesar 0,000. Karena nilai signifikan (sig) < 5% maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-1 penelitian ini “Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh (signifikan) terhadap kinerja Karyawan PT. GARAM (Persero)” teruji kebenarannya.

Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menguji apakah kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. GARAM (Persero). Dalam rangka menguji hipotesis kedua, maka diperlukan suatu pengujian dengan menggunakan alat statistik yaitu Uji t.

Tabel 5.17
Hasil Uji t

Variabel Bebas	t-hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta			
Kepuasan kerja (X_1)	2,360	0,021	Signifikan
Motivasi kerja (X_2)	2,053	0,043	Signifikan
Kedisiplinan (X_3)	2,595	0,011	Signifikan

Sumber : Data diolah (Lampiran 8)

Untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil uji t, yaitu nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,360 dengan tingkat signifikan sebesar 0,021 (sig < 5%). Hal ini membuktikan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada taraf kepercayaan 95%. Demikian halnya dengan variabel motivasi kerja dan kedisiplinan dimana masing-masing

variabel memiliki nilai tingkat signifikan kurang dari 5% yaitu 0,043 untuk variabel motivasi kerja dengan nilai t hitung 2,053 dan tingkat signifikan untuk variabel kedisiplinan yaitu 0,011 dengan nilai t hitung sebesar 2,595. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada taraf kepercayaan 95%.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-2 penelitian ini “Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan secara parsial berpengaruh (signifikan) terhadap kinerja Karyawan PT. GARAM (Persero)” teruji kebenarannya.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga menguji apakah kedisiplinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero). Dengan menguji hipotesis ketiga, maka akan diketahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan dengan melihat persamaan regresi yang terbentuk :

$$Y = 2,154 + 0,179 X_1 + 0,173 X_2 + 0,216 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa koefisien regresi variabel kedisiplinan memiliki nilai yang lebih tinggi yaitu sebesar 0,216 jika dibandingkan dengan koefisien regresi variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai koefisien variabel sebesar 0,179 dan koefisien regresi variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,173. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-3 penelitian ini “kedisiplinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero)” teruji kebenarannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dikemukakan oleh Ostroff (1992) ditunjukkan oleh keadaan perusahaan dimana karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif daripada perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang kurang terpuaskan. Dessler (2000) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja antara lain mempunyai peran untuk mencapai produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik, menghindari terjadinya kemungkinan membangun kekuatan yang lebih stabil, serta penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien.

Uraian tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yaitu kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,356 dengan tingkat signifikan sebesar 0,021 (sig < 5%). Hal ini berarti peningkatan kepuasan kerja berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miler dan Gordon W. (1970), Anwar Prabu Mangkunegara, (2000) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi kerja berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Motivasi kerja seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan.

Semakin kuat dorongan atau motivasi kerja dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (1997) yang menyatakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Uraian tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yaitu motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,053 dengan tingkat signifikan sebesar 0,043 ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti peningkatan motivasi kerja berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik untuk mencapai kinerja yang maksimal menurut Hasibuan (2006:198).

Uraian tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yaitu kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai t-hitung untuk variabel kedisiplinan sebesar 2,595 dengan tingkat signifikan sebesar 0,011 ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti peningkatan kedisiplinan berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero), dilihat dari F hitung sebesar 18,089 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($\text{sig} < 5\%$).
2. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai t-hitung sebesar 2,356 dengan tingkat signifikan sebesar 0,021 ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti peningkatan kepuasan kerja berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan PT. GARAM (Persero). Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai t-hitung sebesar 2,053 dengan tingkat signifikan sebesar 0,043 ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti peningkatan motivasi kerja berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan PT. GARAM (Persero). Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai t-hitung sebesar 2,595 dengan tingkat signifikan sebesar 0,011 ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti peningkatan kedisiplinan berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan PT. GARAM (Persero).
3. Kedisiplinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero), hal ini dilihat dari variabel kedisiplinan yang memiliki koefisien regresi yang lebih tinggi yaitu sebesar 0,216 jika dibandingkan dengan koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,179 dan koefisien regresi variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,173.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asruddin. 2011. *Pengaruh Faktor Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak*. Tesis. Universitas Narotama. Surabaya.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Dedik. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Operator Gamma Ray pada Seksi P2 KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya*. Tesis. Universitas Narotama. Surabaya.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Lerety.
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behaviour, 8th edition*. New York : McGraw-Hill International Book Company.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Pribadi, Teguh. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya*. Tesis. Universitas Narotama. Surabaya.
- Ranto. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya*. Tesis. Universitas Narotama. Surabaya.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Application*. Eaglewoods Cliffs : Prentice Hall International Inc.
- Robbins, Stephen P, dan Coulter, Mary. 2001. *Manajemen*. edisi 7. Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : UNAS dan Pustaka Cidesindo.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta : STIE YKPN.

- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Susilo, Willy. 2002. *Audit Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Vorqistatama Binamega.
- Syarifudin, Ach. 2011. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bangkalan*. Tesis. Universitas Narotama. Surabaya.