

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HASIL RAYA INDUSTRIES

**Sunardi
Roby Wijaya**

ABSTRACT

This study aims to determine The Influence of Motivation, Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance PT. Hasil Raya Industries. This study uses SPSS software analysis tool version 18 windows, and shows the result that Motivation, Discipline, and Job Satisfaction partially and simultaneously have an influence on Employee Performance PT. Hasil Raya Industries. The method used in this study is with quantitative approach where the data obtained through 76 respondents who are samples are processed using statistical tools, then presented in the form of scientific analysis. After performing data collection either through questionnaire and field observation, using multiple linear regression analysis where the regression analysis F count = 241,917, because F count > F table (241,917 > 1,993), this means that motivation, discipline and job satisfaction have a significant influence on employee performance. Motivation variables partially affect the employee performance where the value of partial correlation of 0.925 with a value of t arithmetic 20.895 > 1.993 t table. Partial Discipline variables affect the employee performance where the partial correlation value of 0.931 with a value of t arithmetic 22.027 > 1.993 t table. With this result variable Discipline has the greatest influence when compared with variable motivation and job satisfaction. Job Satisfaction Variables in partial effect on employee performance where the value of partial correlation of 0.913 with a value of t arithmetic 19.271 > 1.993 t table.

Keywords: motivation, discipline, job satisfaction and employee performance

Pendahuluan

Dewasa ini perkembangan teknologi di dunia tumbuh begitu pesat baik di bidang teknologi otomotif, teknologi antariksa, komputer, telepon genggam dan tidak luput juga di bidang industri plastik. Perkembangan industri di Indonesia sangat pesat, baik dari industri kecil sampai perusahaan besar. Perusahaan itu bisa berupa firma, CV dan juga perusahaan industri yaitu perusahaan manufakturing. Pemerintah Indonesia berusaha menarik investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Dengan begitu banyak hal-hal positif yang didapat oleh pemerintah Indonesia terutama banyak mendatangkan devisa bagi negara dan tersedianya banyak lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia dengan harapan bisa meningkatkan taraf hidup rakyat Indonesia.

Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global. Karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada. Karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu. Namun banyak faktor yang menentukan kinerja selain faktor motivasi, kepuasan kerja dan disiplin karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu rekan kerja, kemampuan, pengawasan, peraturan perusahaan, dan pelatihan.

Identifikasi masalah yang berkaitan dengan kinerja yang terjadi di PT Hasil Raya Industries antara lain:

Semangat dalam bekerja belum total, hal ini disebabkan karena:

- a) Sistem pengangkatan karyawan tetap belum menyeluruh kepada semua karyawan berdasarkan data-data berikut ini:

Total karyawan: 94 orang, terdiri dari:

1. Karyawan tetap: 50 orang
2. Karyawan kontrak: 44 orang

Dari data diatas terlihat bahwasannya 46,8% karyawan adalah karyawan kontrak, dimana masa kerja karyawan kontrak tersebut antara 1-4 tahun. Sistem pengangkatan karyawan tetap didasarkan pada kebutuhan level-level tertentu dan masa kerja yang lebih dari 5 tahun, tapi hal

ini belum juga menjadi jaminan pada pengangkatan karyawan tetap tersebut akan dilaksanakan mengingat bila dipandang dari segi biaya yang akan dikeluarkan nantinya pastinya akan lebih besar.

b) Fasilitas-fasilitas yang disediakan kurang memadai, diantaranya:

1. Belum adanya uang makan
 2. Belum adanya seragam kerja
 3. Belum adanya uang transport
 4. Belum adanya bonus tahunan
- Tingkat kehadiran karyawan

Tabel 1 Absensi Karyawan

Tahun	Ijin	Sakit	Turn over
Jan-Des 2015	430 kali	163 kali	70 kali
Jan-Des 2016	528 kali	230 kali	28 kali
Jan-April 2017	104 kali	113 kali	380 li

Dari data diatas terlihat frekuensi ijin, sakit dan turn over terlihat tinggi, hal ini tentunya merugikan perusahaan. Dan hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan untuk bisa mendalami dan mempelajari penyebab dari hal tersebut dan segera dilakukan langkah perbaikan. Kurangnya program-program pelatihan dan pengembangan karyawan

Tabel 2. Frekuensi Training Karyawan

Tahun	Training
Jan-Des 2015	11 kali
Jan-Des 2016	13 kali
Jan-April 2017	10 kali

Minimnya frekuensi pelatihan terhadap karyawan disebabkan karena perusahaan belum memiliki agenda dan tim khusus untuk pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan kondisi seperti ini tentunya membuat pengetahuan dan keterampilan karyawan juga tidak bertambah.

Data Komplain Pelanggan

Tabel 3 Data Komplain Pelanggan

Tahun	Standar	Aktual
2013	12 kali/tahun	33 kali/tahun
2014	12 kali/tahun	45 kali/tahun
2015	12 kali/tahun	36 kali/tahun
2016	12 kali/tahun	31 kali/tahun

Dari data – data diatas terlihat banyak hal yang terjadi yang menyangkut kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mencoba untuk mengadakan penelitian tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi, kepuasan kerja dan disiplin.

Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Dari pengamatan sementara, motivasi dari karyawan masih di bawah yang diharapkan. Banyak karyawan yang bekerja dengan cara-cara lama, pasrah dan kurang bergairah dalam bekerja.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yangdiberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Ketidak patuhan pada peraturan yang berlaku masih berlangsung tanpa adanya sanksi yang tegas. Sehingga

karyawan menganggap pelanggaran yang dilakukan adalah hal yang biasa padahal banyak merugikan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatnya kinerja seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Manajemen harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan karyawan, dan selain itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut diharapkan dapat memotivasi karyawan serta membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Dalam kenyataannya, tidak semua karyawan merasakan kepuasan kerja seperti yang diinginkan. Karena kebutuhan hidup yang harus ditanggung, membuat karyawan menjalani apa adanya walaupun berat untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas, dengan melihat permasalahan dan kendala yang dihadapi seorang karyawan didalam bekerja, yang tidak mencapai output dan kinerja maksimal, maka dengan demikian akan menjadi sangat penting dan dipandang perlu untuk melakukan sebuah penelitian. Untuk itu peneliti mencoba melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasil Raya Industries.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 4) Apakah motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.
- 3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Menganalisis pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mahmudi (2015:4-5) merupakan aktivitas yang dilakukan organisasi dalam mencapai hasil atau outcome yang diharapkan oleh klien, pelanggan, dan stockholder lainnya. Proses perbaikan kinerja bukan merupakan kerja jangka pendek, melainkan proses evolutif jangka panjang. Perbaikan kinerja dilakukan secara berkelanjutan dan berjangka panjang yang meliputi kegiatan penetapan sasaran-sasaran kinerja strategik, pengukuran kinerja karyawan, pengumpulan data kinerja karyawan dan pelaporan kinerja karyawan. Data kinerja karyawan dan pelaporan kinerja karyawan memberikan umpan balik untuk melakukan perbaikan kinerja karyawan. Perbaikan kinerja karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk:

- a. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
- b. Menyediakan sarana pembelajaran karyawan
- c. Memperbaiki kinerja karyawan periode berikutnya
- d. Memberikan pertimbangan sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment*
- e. Memotivasi karyawan

Amirulloh (2015:210-214) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam upaya untuk mencapai kinerja karyawan yang handal terdapat beberapa komponen yang perlu diperhatikan:

- a. Perencanaan kerja, dimana atasan dan bawahan berupaya merumuskan, memahami dan menyepakati target kinerja bawahan dalam rangka mengoptimalkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pada saat perencanaan kinerja ini atasan membantu bawahan dan menterjemahkan tujuan-tujuan organisasi ke dalam target kinerja individual dalam batasan anggaran yang tersedia.

- b. Komunikasi berkelanjutan antara atasan dan bawahan guna memastikan bahwa apa yang telah, sedang dan akan dilakukan bawahan mengarah pada target kinerjanya sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, hal ini berguna untuk mengantisipasi segala persoalan yang timbul.
- c. Pengumpulan data dan informasi oleh masing-masing pihak sebagai bukti pendukung realisasi kinerja bawahan. Pengumpulan dapat dilakukan melalui formulir penilaian kinerja, observasi langsung maupun tanya jawab dengan pihak-pihak terkait.
- d. Pertemuan tatap muka antara atasan dan bawahan selama periode berjalan. Pada saat inilah bukti-bukti otentik kinerja bawahan diklarifikasi, didiskusikan dan disimpulkan bersama sebagai kinerja bawahan pada periode tertentu.
- e. Diagnosis berbagai hambatan efektifitas kinerja bawahan dan tindak lanjut bimbingan yang dapat dilakukan atasan guna menyingkirkan hambatan-hambatan tersebut guna meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya diagnosis dan bimbingan ini, bawahan tidak merasa dipersalahkan atas kegagalan mencapai target kinerja yang telah disepakati dan sekaligus menunjukkan niatan bahwa persoalan kinerja bawahan adalah persoalan atasan juga.

Menurut Kasmir (2016:181-182) memberi arti bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan. Seperti untuk memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaannya, memperoleh kompensasi yang lebih baik atas pencapaian pekerjaannya serta memperoleh jenjang karier yang lebih baik seperti yang telah direncanakan sebelumnya. Penilaian kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk satu atau beberapa periode tertentu. Artinya karyawan akan dinilai kinerjanya dalam satu periode tertentu misalnya satu semester atau satu tahun. Kinerja per periode kemudian dikumpulkan untuk beberapa periode berikutnya yang tujuannya adalah untuk melihat prestasi karyawan yang bersangkutan selama jangka waktu tertentu. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melakukan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggungjawabnya terhadap pekerjaannya serta didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Sedangkan menurut pendapat Colquitt dalam Kasmir (2016:183) menyebutkan tentang arti kinerja yaitu nilai dari seperangkat karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja menurut Colquitt ditentukan oleh tiga faktor yaitu:

1. Kinerja tugas yang dipengaruhi oleh faktor rutinitas dan adaptasi.
2. Perilaku kesetiaan sebagai kontribusi perilaku positif yang dipengaruhi oleh faktor interpersonal dan faktor organisasional.
3. Perilaku produktif tandingan sebagai kontribusi perilaku negatif yang dipengaruhi oleh faktor deviasi sifat, faktor deviasi produksi, faktor deviasi politik dan faktor agresi personal.

Selanjutnya, definisi kinerja menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran/Inteligensi Quotient (IQ) dan kecerdasan emosi/Emotional Quotient (EQ). Pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat inteligensi minimal normal (average, above average, superior, very superior, dan gifted) dengan tingkat kecerdasan emosi yang baik (tidak merasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak dendam, tidak

sombong, tidak minder, tidak cemas, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas berdasarkan kitab sucinya).

Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang karier dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka individu yang memiliki tingkat kecerdasan yang memadai dengan tingkat emosi yang baik, sebenarnya tetap bisa berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu bisa diubah dan bahkan diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu/pemotivator, tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

Syahrudin Y (2016:60) menyebutkan kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh dan Djurwati Soepeno (2015:540) mengartikan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Marianus Subianto (2016:701) kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Iriani Ismail (2016:94), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Regina Cecilia Mekel, Tumbuan Willem J.F Alfa (2016:355) said *Employee Performance Could Be Defined As The Record Of Outcomes Achieved, For Each Job Function, During A Specified Period Of Time* (Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai catatan dari hasil yang dicapai, untuk setiap fungsi pekerjaan, selama periode waktu tertentu). James Adi Nanggala (2015:603) said *Employee Performance Can Be Defined As The Job Related Activities Of An Employee In An Organization And How Well Those Activities Were Executed* (Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kegiatan pekerjaan terkait seorang karyawan di sebuah organisasi dan seberapa baik kegiatan tersebut dieksekusi). Irta Lumempow, Farlane S. Rumokoy (2015:504) said *Employee Performance Is The Output Result Of How The Employee Behave In An Organization* (Kinerja karyawan adalah hasil keluaran dari bagaimana karyawan berperilaku dalam suatu organisasi).

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan arti kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dari hasil kerja seseorang yang berpedoman pada perilaku, pencapaian tugas sesuai dengan program kerja dan tujuan organisasi, target, kualitas dan kuantitas yang dicapai, hasil atau keluaran dari suatu proses yang akan menentukan perkembangan kariernya pada masa yang akan datang, yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam periode tertentu dalam rangka meminimalisir kerugian organisasi.

Pengawasan

Hampir seluruh pekerjaan memerlukan dan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Oleh Karena itu setiap aktivitas pekerjaan perlu pengawasan agar tidak melenceng dari yang sudah ditetapkan.

1. Hubungan antar karyawan

Kinerja seringkali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana nyaman dan kerjasama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

Merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu, artinya dengan memiliki kinerja yang baik seseorang akan mendapatkan penghargaan dan pujian serta menjadi suri teladan.

Motivasi

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016:132-133), motivasi adalah kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat memengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Motivasi memiliki arti penting bagi suatu organisasi atau perusahaan sebagai berikut:

1. Tingkat kinerja yang tinggi

Tugas dari setiap manajer untuk memastikan bahwa karyawan memiliki derajat motivasi yang tinggi, dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter. Karyawan yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi.

2. Keinginan keluar dan ketidakhadiran karyawan yang rendah
Keinginan keluar karyawan dari perusahaan dan ketidakhadiran karyawan (absensi) disebabkan oleh tingkat motivasi yang rendah pada bagian manajer. Ketidakpuasan yang dialami karyawan akan membuat karyawan tidak menikmati pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi menyebabkan tingkat produktivitas rendah dalam jadwal-jadwal produksi.
3. Penerimaan perubahan organisasi
Manajemen perusahaan harus membaca dengan cepat lingkungan internal dan eksternal, karena adalah perubahan sosial dan evolusi teknologi pada tingkatan motivasi karyawan. Perubahan sosial membangkitkan aspirasi-aspirasi karyawan dan menempatkan permintaan tambahan pada organisasi yang harus dipertimbangkan secara positif sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif. Manajemen harus menjelaskan perubahan yang terjadi di dalam organisasi kepada karyawan sehingga tidak ada perlawanan terhadap perubahan dan pertumbuhan organisasi dapat dicapai.

Motivasi menurut Sutrisno dalam Arif Yusuf Hamali (2016:133-134) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi memiliki komponen yaitu komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam adalah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar adalah sesuatu yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Sutrisno mengelompokkan ciri-ciri motif individu menjadi:

1. Motif adalah majemuk, dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama. Contohnya, seorang karyawan melakukan kerja giat dalam hal ini tidak hanya karena ingin naik pangkat.
2. Motif dapat berubah-ubah, artinya motif bagi seseorang kerap mengalami perubahan, yang disebabkan oleh keinginan manusia yang selalu berubah sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya.
3. Motif berbeda-beda bagi individu, maksudnya dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motif. Contoh, dua orang karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruang yang sama memiliki motivasi yang berbeda. Seseorang menginginkan teman kerja yang baik, sedangkan seorang lagi menginginkan kondisi yang menyenangkan.
4. Motif-motif yang tidak disadari oleh individu, ada tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya sehingga beberapa dorongan yang muncul seringkali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawah sadarnya.

Ais Zakiyudin (2016:54-55) mengartikan bahwasannya motivasi adalah sebuah kegiatan yang mengakibatkan, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia. Sebagaimana perkembangan teori manajemen, teori-teori motivasi juga memiliki perbedaan. Pemahaman tentang masing-masing model motivasi merupakan penentu yang amat penting dalam mengelola bawahannya.

Model Tradisional

1. Model ini memiliki pandangan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja. Pandangan ini menganggap bahwa para pekerja malas dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berupa uang.
2. Model Hubungan Manusiawi
Model ini memberikan pandangan bahwa manajer dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Para karyawan diberikan kebebasan untuk membuat keputusan sendiri pelaksanaan pekerjaannya.
3. Model Sumber Daya Manusia
Model ini menyatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor (tidak hanya uang dan keinginan untuk mencapai kepuasan), tetapi juga kebutuhan berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

Pendapat lain diungkapkan oleh Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana (2015:73) dimana pengertian motivasi adalah perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk berperilaku atau

bertindak. Bentuk-bentuk motivasi yang sering dilakukan perusahaan atau organisasi diantaranya adalah:

1. Kompensasi bentuk uang
Salah satu yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi yang biasanya berupa uang.
2. Pengarahan dan pengendalian
Pengarahan dimaksudkan untuk menentukan bagi karyawan mengenal apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang harus tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan untuk menentukan bahwa karyawan mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.
3. Penetapan pola kerja yang efektif
Penyesuaian yang efektif dari pola kerja pada kebutuhan karyawan yang meningkat tidak mungkin terjadi, minimum pada ukuran yang besar dalam budaya intern perusahaan. Perubahan yang demikian lamban sifatnya dan cenderung ketinggalan dibelakang kebutuhan perubahan tersebut. Untuk jangka waktu yang cukup lama, mungkin akan terus tampak suatu pola kerja yang tidak rata. Beberapa perusahaan berhasil menyesuaikan diri dengan kebutuhan akan pekerjaan yang memberikan tantangan, beberapa perusahaan lainnya berusaha akan mengadakan percobaan secara tidak efektif dan beberapa perusahaan lainnya berusaha untuk menentang atau cenderung historis. Akhirnya, keuntungan ekonomis yang diperoleh perusahaan yang berhasil menyesuaikan diri mungkin akan membuat perusahaan yang ketinggalan tersebut menyadari kenyataan baru.
4. Kebajikan
Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

Menurut Mr. Donald dalam Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana (2015:72) menyebutkan bahwasannya motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Suparno, Sudarwati (2015:15) menyebutkan motivasi secara psikologis menunjukkan kegairahan semangat seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Giyarni, Y. Djoko Suseno dan Rahayu Triastity (2016:122) mengartikan motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat memberi energi sehingga menggerakkan potensi, menciptakan keinginan, serta berupaya untuk memenuhinya. Kiki Cahaya Setiawan (2015:48), motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan. Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi (2015:208) menyebutkan motivasi merupakan dorongan bagi seseorang pegawai agar mau bekerja dengan sungguh – sungguh guna mencapai tujuan pribadi pegawai tersebut sampai akhirnya pencapaian tujuan perusahaan.

Valensia Angelina Wisti Dapu (2015:354) said *Motivation Is Defined As The Process That Starts With Physiological Or Psychological Deficiency Or Need That Activates Behavior Or A Drive That Is Aimed At A Goal Or Incentive* (Motivasi didefinisikan sebagai proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku yang ditujukan untuk mencapai tujuan atau insentif). Vergina Sheren Bawoleh, Sifrid S. Pangemanan dan Maria V. J. Tielung (2015:474) said *Motivation Is A Process To Energize Employee To Achieve The Work Goal Through A Specific Path* (Motivasi adalah proses untuk memberi energi karyawan untuk mencapai tujuan kerja melalui jalur tertentu). Masyantie Mohamad, Jati Kasuma (2016:55) said *Motivation Is The Driving Force Behind All People's Actions* (Motivasi adalah kekuatan pendorong di belakang tindakan semua orang).

Dari beberapa pengertian tentang motivasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong, menggerakkan, mengarahkan, menjaga tingkah laku, perasaan dan kehendak, memberi energi serta kekuatan dan semangat untuk melakukan kegiatan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Disiplin

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:335) menyebutkan arti dari disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Handoko dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:334) mengartikan bahwasannya disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Apabila terdapat permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu S.P Hasibuan, 2013:193). Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Jadi kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya (<https://id.wikipedia.org/wiki/Disiplin>, 9 Februari 2017, pukul 15.44). Disiplin diri merujuk pada pelatihan yang didapatkan seseorang untuk memenuhi tugas tertentu atau untuk mengadopsi pola perilaku tertentu, walaupun orang tersebut lebih senang melakukan hal yang lain. Sebagai contoh, seseorang mungkin saja tidak melakukan sesuatu yang menurutnya memuaskan dan menyenangkan dengan membelanjakan uangnya untuk sesuatu yang ia inginkan dan menyumbangkan uang tersebut kepada organisasi amal dengan pikiran bahwa hal tersebut lebih penting. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Latin “disibel” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “discipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin memerlukan integritas emosi dalam mewujudkan keadaan. Disiplin diri berawal dari hal-hal kecil, seperti misalnya bagi pelajar yang mampu membagi waktu untuk belajar, untuk bermain sehingga tak menimbulkan suatu pertabrakan kegiatan pada waktu yang sama.

Menurut Habiburrahman, Gede Agus Suwantara (2014:166) disiplin kerja merupakan kesadaran yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang diwujudkan dalam sikap dan perbuatan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Sedangkan menurut Fitri Damayanti (2015:40), disiplin kerja pegawai adalah berusaha bekerja secara jujur, cermat dan kooperatif dengan para pegawai yang lain serta taat pada peraturan tata tertib dan norma-norma sosial yang berlaku. I Gusti Ngurah Truly Mahendra dan Ida Aju Brahmasari (2014:26) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Parmin (2014:93) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran.

Meisy Suwuh (2015:613) said *Discipline is The Awareness And Willingness Of A Person To Obey All Laws And Social Norms In Force* (Disiplin adalah kesadaran dan kemauan dari orang untuk mematuhi semua hukum dan norma-norma sosial yang berlaku). Reynold Briando Turangan, Sifrid S. Pangemanan dan Maria V. J. Tielung (2016:1071) said *Employee Discipline Is Defined As The Regulations Or Conditions That Are Imposed On Employees By Management In Order To Either Correct or Prevent Behaviors That Are Detrimental To An Organization* (Disiplin pegawai didefinisikan sebagai peraturan atau kondisi yang dikenakan pada karyawan dengan manajemen untuk mendapatkan perilaku yang benar atau mencegah yang merugikan organisasi). Brigita Ria Tumilaar (2015:789) said *Discipline As The Process Of Directing Or Controlling The Desire Of Driven Interests In Order To Achieve The Goals That Leads To Better Action* (Disiplin sebagai proses mengarahkan atau mengendalikan keinginan kepentingan didorong untuk mencapai tujuan yang mengarah ke tindakan yang lebih baik).

Dari pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan disiplin adalah sikap, tingkah laku, kesadaran, kemauan, kepatuhan dan kesediaan untuk mengarahkan dan mengendalikan diri dalam mentaati norma atau peraturan yang berlaku serta mendapatkan perilaku yang lebih baik.

Kepuasan Kerja

Dalam bukunya Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (2015:49) menyebutkan bahwa arti dari kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang dihasilkan dari

evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya yang cukup luas. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan serta kebijakan organisasi dan memenuhi standar kinerja. Respon-respon yang terjadi terhadap kepuasan kerja adalah sbagai berikut:

1. Keluar, respon keluar mengarahkan perilaku untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari sebuah posisi yang baru serta pengunduran diri.
2. Suara, respon suara termasuk secara aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan mengambil beberapa bentuk aktivitas serikat.
3. Kesetiaan, respon kesetiaan berarti secara pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi saat menghadapi kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.
4. Pengabaian, respon pengabaian secara pasif membiarkan kondisi-kondisi itu memburuk termasuk absen dan keterlambatan kronis, berkurangnya usaha, dan tingkat kesalahan yang bertambah.

Menurut Wibowo (2016:132) menyebutkan arti dari kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan beberapa variable seperti:

1. *Job Satisfaction* dengan *Job Performance*
Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan akan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti yang tertuang dalam deskripsi pekerjaan.
2. *Job Satisfaction* dengan *Organizational Commitment*
Orang yang mendapatkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung merasa tingkat *Affective Commitment* dan *Normative Commitment* lebih tinggi. Sedangkan pengaruhnya pada *Continuance Commitment* adalah lebih rendah. *Affective Commitment* adalah komitmen yang timbul karena kedekatan emosional terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan keterlibatan aktif dalam organisasi. *Normative Commitment* adalah berkaitan dengan perasaan pekerja terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. *Continuance Commitment* didasarkan pada persepsi pekerja atas kerugian yang akan diperoleh apabila meninggalkan organisasi.
3. *Job Satisfaction* dengan *Customer Satisfaction*
Terdapat keyakinan bahwa pelanggan yang bahagia adalah hasil dari pekerja bahagia. Meningkatnya kepuasan pekerja dan loyalitas menghasilkan persepsi pelanggan lebih tinggi tentang nilai, karena itu memperbaiki profitabilitas perusahaan.
4. *Job Satisfaction* dengan *Life Satisfaction*
Kepuasan hidup mencerminkan tingkatan dimana pekerja merasakan perasaan bahagia dalam kehidupan mereka. Orang merasa lebih baik hidupnya ketika mereka merasa lebih baik tentang pekerjaan mereka..

Pendapat lain mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, 2016:132). Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.

Ashar Sunyoto Munandar (2008:354-363) memberikan pendapat bahwasannya kepuasan kerja adalah hasil dari perbedaan antara imbalan (gaji) yang dianggap pantas (yang diharapkan) dengan imbalan yang nyatanya diperoleh. Faktor-faktor penentu kepuasan kerja ada beberapa diantaranya:

Ciri-ciri Instrinsik pekerjaan

- a. Keragaman keterampilan. Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.
- b. Jati diri tugas. Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.
- c. Tugas yang penting. Rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.
- d. Otonomi. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidakgantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
- e. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja

1. Gaji Penghasilan, Imbalan yang dirasakan adil
Uang memang mempunyai arti yang berbeda-beda bagi orang yang berbeda-beda. Disamping untuk memenuhi tingkat kebutuhan, uang merupakan symbol dari capaian, keberhasilan dan pengakuan/penghargaan. Gaji dipersepsikan adil jika didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan ada kepuasan kerja.
2. Penyaliaan
Penyaliaan merupakan salah satu faktor juga dari kelompok faktor hygiene. Namun jika cara penyaliaan dilakukan oleh atasan yang memiliki ciri-ciri pemimpin yang transformasional maka tenaga kerja akan meningkatkan motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.
3. Rekan-rekan sejawat yang menunjang
Setiap pekerjaan dalam organisasi memiliki kaitannya dengan pekerjaan lain. Terjadi diferensiasi pekerjaan yang mendatar dan tegak. Dalam perkembangannya, corak interaksi antar pekerjaan tumbuh berbeda-beda..Di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul. Karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.
4. Kondisi kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Perusahaan perlu menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang enak digunakan dan kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi. Dalam kondisi kerja seperti ini kebutuhan-kebutuhan fisik terpenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

Malayu S.P Hasibuan (2013:202) menyebutkan arti dari 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. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dibandingkan dengan balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Ririn Nur Indah Sari, Hady Siti Hadijah (2015:218) mengartikan kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Renggani Nur'aini Vidianingtyas, Wika Harisa Putri (2014:101) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Fory Armin Naway (2014:413) menyebutkan kepuasan kerja adalah kondisi perasaan menyenangkan yang dirasakan individu yang muncul sebagai akibat dari penilaian kerja atau pengalaman kerja yang meliputi indikator: pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, mitra kerja, kondisi kerja, tantangan, dan komunikasi. M. Tanggung, Nuryati (2015:52) menyebutkan kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui kepuasan kerja dari pekerjaan, sistem penghargaan, faktor supervisi, hubungan antar rekan sekerja, kondisi kerja, dan kenyamanan bidang pekerjaannya.

Fransisca Andrean, Abelio Petrik (2016:26) said *Job Satisfaction Is A Result Of Individual Interaction With His/Her Work Environment* (Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi individu dengan lingkungan kerjanya). Riadiani Anastasia Tiwang, Maria V. J. Tielung (2015:560) said *Job Satisfaction Is One's Feelings Towards His Job As A Result Of Experience Gained From Work And Desired Expectations Of The Job* (Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari pengalaman yang diperoleh dari kerja dan harapan yang diinginkan dari pekerjaan). Agustinus Nugroho, Endo Wijaya Kartika dan Thomas Stefanus Kaihatu (2014:104) said *Job Satisfaction Is An Employee's Emotional Attitude In His Or Her Response Towards*

Employee's Performance Evaluation (Kepuasan kerja adalah sikap emosional dari karyawan dalam menanggapi terhadap evaluasi kinerja karyawan).

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan kepuasan kerja adalah hasil kerja yang menggambarkan perasaan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas, perasaan menyokong atau tidak menyokong, persepsi yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan, pengalaman kerja, sistem penghargaan, hubungan antar rekan kerja, gaji, faktor supervisi, dan kenyamanan bidang pekerjaannya.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya karyawan dalam bekerja secara utuh siap mental, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target (tujuan utama organisasi). Sikap mental yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Selanjutnya penelitian yang juga dilakukan oleh Suparno dan Sudarwati (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Penelitian yang dilakukan oleh Renggani Nur'aini Vidianingtyas dan Wika Harisa Putri (2014) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Tujuan utama pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi agar kinerja pegawai semakin meningkat.

Penelitian dilakukan oleh Iriani Ismail (2016) bahwa disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. PLN (Persero) Pamekasan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Parmin (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PD BPR BKK Kebumen. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Raditya Singgih Jatilaksono dan Setyabudi Indartono menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Abank Irek Creative Yogyakarta. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti yang tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menganjurkan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan serta meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan sekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syaharuddin Y (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank Muamalat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ririn Nur Indah Sari, Hady Siti Hadijah (2016) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mahmudah Enny W. (2013) menunjukkan Job satisfaction (Y1) of the employees at PT Mount Dreams Indonesia in Gresik has positive and significant effect on employee performance. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

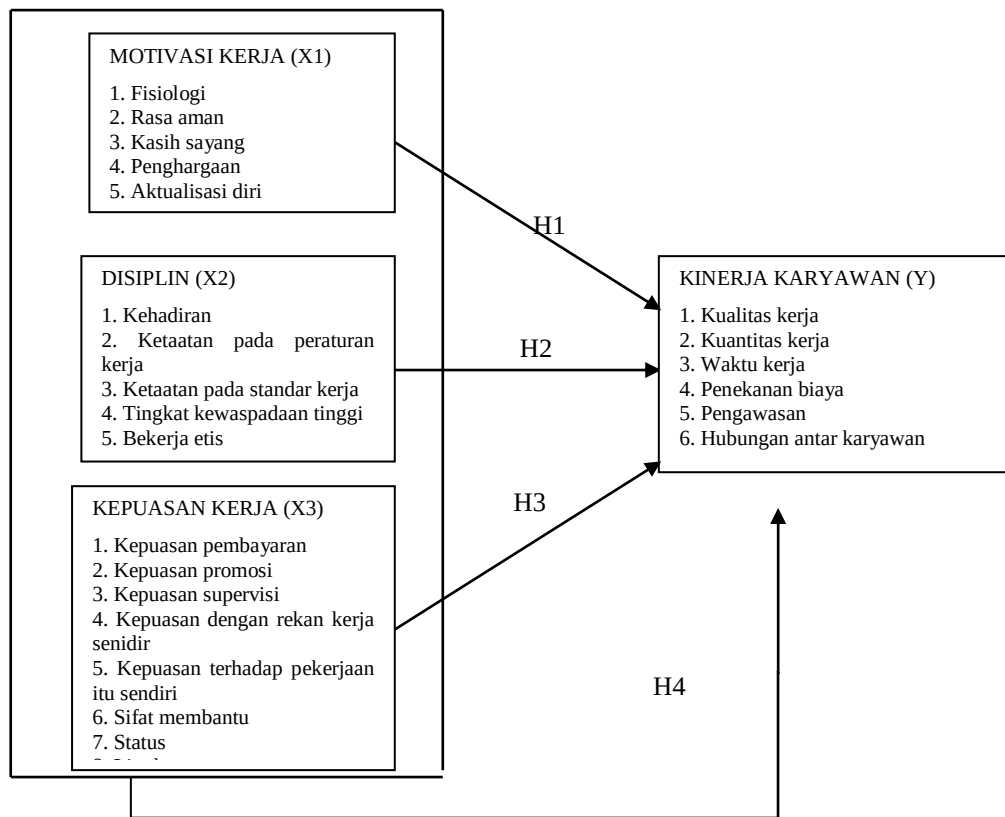
Ha: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, secara skema dapat digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar .1

Kerangka Pemikiran



Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini

Hipotesis

Sujarweni (2014:44) mengatakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat, hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih dan hipotesis merupakan dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian”.

Sehubungan dengan hasil pengamatan dan penelitian penulis atas permasalahan yang terjadi di atas maka penulis mengemukakan beberapa dugaan yaitu:

1. Diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hasil Raya Industries.
2. Diduga bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hasil Raya Industries.
3. Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hasil Raya Industries.
4. Diduga bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hasil Raya Industries.

Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Hasil Raya Industries yang beralamat di Jalan Bendungan Walahar Karawang Timur

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang memiliki karakteristik dan kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Etta Mamang Sangaji dan Sopiah, 2010:185). Oleh karenanya, populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, peristiwa dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Hasil Raya Industries yang berjumlah 94 pegawai.

Sampel

Menurut Rachmat Trijono (2015:31), sampel adalah sebagian dari unit populasi yang menjadi objek penelitian untuk memperkirakan karakteristik suatu populasi. Dengan jumlah karyawan 94 orang dan berdasarkan sistem sampling jenuh, maka seluruh karyawan dijadikan sampel.

Instrumen Penelitian

Kinerja karyawan (Y)

Definisi konseptual

Kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dari hasil kerja seseorang yang berpedoman pada perilaku, pencapaian tugas sesuai dengan program kerja dan tujuan organisasi, target, kualitas dan kuantitas yang dicapai, hasil atau keluaran dari suatu proses yang akan menentukan perkembangan kariernya pada masa yang akan datang, yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam periode tertentu dalam rangka meminimalisir kerugian organisasi.

Definisi operasional

Kinerja merupakan skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden (karyawan PT Hasil Raya Industries) melalui instrumen kinerja yang diukur dengan menggunakan 6 dimensi yang diambil dari pendapat Kasmir (2016:208-210), yaitu: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) waktu kerja, (4) penekanan biaya, (5) pengawasan, (6) hubungan antar karyawan

Kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi instrumen kinerja karyawan menggunakan modifikasi tiga skala *Linkert* dengan alternatif pilihan jawaban terhadap pernyataan dalam kuesioner meliputi: setuju, ragu-ragu/tidak tahu dan tidak setuju dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	a) Penguasaan bidang pekerjaan b) Standar pekerjaan	1, 2, 3, 4
	Kuantitas kerja	a) Volume beban kerja b) Target kerja	5, 6 7, 8
	Waktu kerja	a) Pemanfaatan waktu kerja b) Efektifitas waktu bekerja	9, 10 11, 12
	Penekanan biaya	a) Efisiensi kerja b) Prioritas pekerjaan	13, 14 15, 16
	Pengawasan	a) Pengontrolan yang efektif b) Pelaksanaan prosedur kerja	17, 18 19, 20
	Hubungan antar karyawan	a) Keharmonisan kerja b) Kerjasama karyawan	21, 22 23, 24

Motivasi (X₁)

Definisi konseptual

Motivasi adalah suatu kondisi individu yang mendorong, menggerakkan, mengarahkan, menjaga tingkah laku, perasaan dan kehendak, memberi energi serta kekuatan dan semangat untuk melakukan kegiatan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Definisi operasional

Motivasi merupakan skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden (karyawan PT Hasil Raya Industries) melalui instrumen motivasi yang diukur dengan menggunakan 5 dimensi yang diambil dari pendapat Abraham Maslow dalam Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana (2015:74-76), yaitu: (1) kebutuhan fisik/fisiologis, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan kasih sayang, (4) kebutuhan penghargaan, (5) kebutuhan aktualisasi diri

Kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi instrumen motivasi menggunakan modifikasi tiga skala *Linkert* dengan alternatif pilihan jawaban terhadap pernyataan dalam kuesioner meliputi: setuju, ragu-ragu/tidak tahu dan tidak setuju dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Motivasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan
Motivasi (X1)	Fisiologi	a) Kondisi pribadi karyawan b) Kemampuan karyawan	1, 2, 3, 4
	Rasa aman	a) Kenyamanan bekerja b) Peraturan kerja	5, 6 7, 8
	Kasih sayang (sosial)	a) Hubungan sosial pekerjaan b) Persahabatan antar karyawan	9, 10 11, 12
	Penghargaan	a).Pengakuan terhadap hasil kerja b)Penghargaan atasan	13, 14 15, 16
	Aktualisasi diri	a) Pencapaian target kerja b) Motivasi karyawan	17, 18 19, 20

Disiplin (X₂)**Definisi konseptual**

Disiplin adalah sikap, tingkah laku, kesadaran, kemauan, kepatuhan dan kesediaan untuk mengarahkan dan mengendalikan diri dalam mentaati norma atau peraturan yang berlaku serta mendapatkan perilaku yang lebih baik.

Definisi operasional

Disiplin merupakan skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden (karyawan PT Hasil Raya Industries) melalui instrumen disiplin yang diukur dengan menggunakan 5 dimensi yang diambil dari pendapat Rivai dalam Lijan Poltak Sinambella (2016:355-356), yaitu: (1) kehadiran, (2) ketaatan pada peraturan kerja, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) tingkat kewaspadaan tinggi, (5) bekerja etis

Kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi instrumen disiplin menggunakan modifikasi tiga skala *Linkert* dengan alternatif pilihan jawaban terhadap pernyataan dalam kuesioner meliputi: setuju, ragu-ragu/tidak tahu dan tidak setuju dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut :

Tabel 6. Kisi-kisi Instrumen Disiplin

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan
Disiplin (X2)	Kehadiran	a) Waktu bekerja b) Absensi kerja	1, 2, 3, 4
	Ketaatan pada peraturan kerja	a) Kepatuhan terhadap tata tertib b) Sanksi pelanggaran kerja	5, 6, 7, 8
	Ketaatan pada standar kerja	a) Prosedur kerja b) Konsistensi pada standar kerja	9, 10 11, 12
	Tingkat kewaspadaan tinggi	a) Kepedulian terhadap pekerjaan b) Persiapan sebelum bekerja	13, 14 15, 16
	Bekerja etis	a) Tanggungjawab kerja b) Disiplin kerja	17, 18 19, 20

Kepuasan Kerja (X₃)**Definisi konseptual**

Kepuasan kerja adalah hasil kerja yang menggambarkan perasaan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas, perasaan menyokong atau tidak menyokong, persepsi yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan, pengalaman kerja, sistem penghargaan, hubungan antar rekan kerja, gaji, faktor supervisi, dan kenyamanan bidang pekerjaannya

Definisi operasional

Kepuasan kerja merupakan skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden (karyawan PT Hasil Raya Industries) melalui instrumen motivasi yang diukur dengan menggunakan 8 dimensi yang diambil dari pendapat Wibowo (2016:132-134), yaitu: (1) kepuasan pembayaran/*Pay Satisfaction*, (2) kepuasan promosi/*Promotion Satisfaction*, (3) kepuasan supervisi/*Supervision Satisfaction*, (4) kepuasan dengan rekan sekerja/*Coworker Satisfaction*, (5) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri/*Satisfaction with the work inself*, (6) sifat membantu/*Altruism*, (7) status/*Status*, (8) lingkungan/*Environment*.

Kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja menggunakan modifikasi tiga skala *Linkert* dengan alternatif pilihan jawaban terhadap pernyataan dalam kuesioner meliputi: setuju, ragu-ragu/tidak tahu dan tidak setuju dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Tabel 7. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan
Kepuasan kerja (X3)	Kepuasan pembayaran	a) Penerimaan gaji b) Ketepatan gaji	1, 2, 3, 4
	Kepuasan promosi	a) Jenjang karir b) Promosi karyawan	5, 6, 7, 8
	Kepuasan supervisi	a) Pengembangan supervisi b) Prestasi karyawan	9, 10, 11, 12
	Kepuasan dengan rekan kerja sendiri	a) Hubungan terhadap rekan kerja b) Suasana kerja	13, 14, 15, 16
	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	a) Pengembangan diri terhadap pekerjaan b) Tanggungjawab kerja	17, 18, 19, 20
	Sifat membantu	a) Hubungan sosial dalam bekerja b) Kerjasama dalam bekerja	21, 22, 23, 24
	Status	a) Status karyawan b) Penghargaan kerja	25, 26, 27, 28
	Lingkungan	a) Lingkungan pendukung dalam bekerja b) Sarana dalam bekerja	29, 30, 31, 32

Hipotesis Statistik

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat (Etta Mamang Sangaji dan Sopiah, 2010:90). Berdasarkan pada kerangka pemikiran konseptual dapat dirumuskan hipotesis statistik dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H1)

Ho : $\beta_1 \leq 0$: motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries.

Ha : $\beta_1 > 0$: motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries.

2. Hipotesis 2 (H2)

Ho : $\beta_2 \leq 0$: disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries

Ha : $\beta_2 > 0$: disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries.

3. Hipotesis 3 (H3)

Ho : $\beta_3 \leq 0$: kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries.

Ha : $\beta_3 > 0$: kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries.

4. Hipotesis 4 (H4)

Ho : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \leq 0$: motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries.

Ha : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$: motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries.

Keterangan:

Ho : hipotesis nol

Ha : hipotesis alternatif

β_1 : koefisien regresi motivasi terhadap kinerja karyawan

β_2 : koefisien regresi disiplin terhadap kinerja karyawan

β_3 : koefisien regresi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk menguji kelayakan atas model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolinieritas dan heteroskedastisitas serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal.

Uji Normalitas

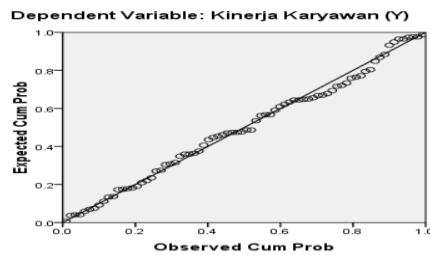
Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y sesungguhnya dengan variabel Y yang diprediksikan.

Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas. (Ghozali, 2016:156)

Gambar .2

Persamaan 1 : pengaruh X1 ke Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



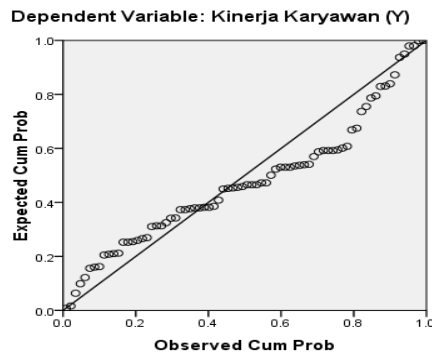
Sumber : Data diolah, 2017

Hasil uji normalitas pada persamaan 1 dapat dilihat pada output Regresi pada gambar Chart Normal P-P Plot. Dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal

Gambar.3

Persamaan 2 : pengaruh X2 ke Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

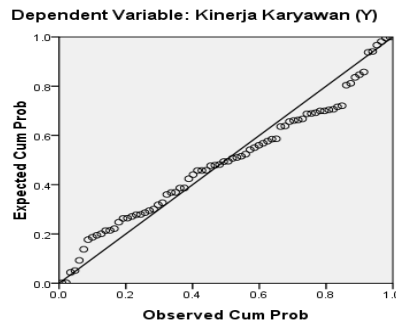


Sumber : Data diolah, 2017

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada output Regresi pada gambar Chart Normal P-P Plot. Dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal namun sedikit ada penyimpangan pada garis diagonal, dimungkinkan residual pada persamaan 2 tidak berdistribusi normal.

Gambar 4
Persamaan 3 : pengaruh X3 ke Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

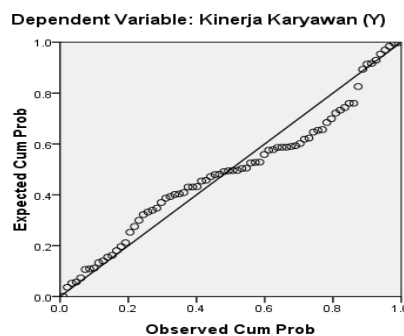


Sumber : Data diolah, 2017

Hasil uji normalitas persamaan 3 dapat dilihat pada output Regresi pada gambar Chart Normal P-P Plot. Dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal.

Gambar 5.
Uji Normalitas (Grafik Normal P-P Plot)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah, 2017

Dari gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas.

Cara lain uji normalitas adalah dengan metode uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: (Priyatno, 2013)

- Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $\leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 8.

Persamaan 1 : pengaruh X_1 ke Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.77976274
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.499
Asymp. Sig. (2-tailed)		.965

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah, 2017

Dari output di atas dapat diketahui bahwa: nilai signifikansi (Asym.sig 2 tailed) pada persamaan 1 sebesar $0,965 > 0,05$, jadi residual terdistribusi normal.

Tabel 9.

Persamaan 2 : pengaruh X_2 ke Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.52281779
Most Extreme Differences	Absolute	.181
	Positive	.181
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		1.577
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah, 2017

Dari output di atas dapat diketahui bahwa: nilai signifikansi (Asym.sig 2 tailed) pada persamaan 2 sebesar $0,114 > 0,05$, jadi residual terdistribusi normal.

Tabel 10.

Persamaan 3 : pengaruh X_3 ke Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.18839492
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		1.164
Asymp. Sig. (2-tailed)		.133

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah, 2017

Dari output di atas dapat diketahui bahwa: nilai signifikansi (Asym.sig 2 tailed) pada persamaan 3 sebesar $0,133 > 0,05$, jadi residual terdistribusi normal.

Tabel 11.
Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.56103328
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		1.019
Asymp. Sig. (2-tailed)		.250

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym.sig 2 tailed) sebesar 0,250. Karena nilai lebih dari 0,05, jadi residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang tinggi, maka dinamakan terdapat masalah multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel independen.

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Apabila nilai VIF berada dibawah 10,00 dan nilai Tolerance lebih dari 0,100, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas (Priyatno, 2014:103).

Hasil uji multikolinearitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 12.
Hasil uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi (X1)	.120	8.319
	Disiplin (X2)	.140	7.125
	Kepuasan Kerja (X3)	.146	6.863

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10,00 dan Tolerance lebih dari 0,100 untuk keempat variabel independen, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi. Pengambilan keputusan pada uji autokorelasi sebagai berikut: (Ghozali, 2016)

- a) $0 < d < dL$: autokorelasi positif
- b) $dL < d \leq dU$: tidak dapat disimpulkan
- c) $4-dL < d < 4$: autokorelasi negatif
- d) $4-dU \leq d \leq dL$: tidak dapat disimpulkan
- e) $dU < d < 4-dU$: tidak ada autokorelasi

Tabel 13.
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.954 ^a	.910	.906	4.655	2.184

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2017

Dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2,184. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 76, serta k = 3 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dl sebesar 1,5467 dan du sebesar 1,7104 (jadi dapat dihitung 4-du adalah 2,2896 dan 4-dl adalah 2,4533). Karena nilai DW (2,184) berada pada daerah antara du dan 4-du, maka Ho diterima dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Uji Korelasi

Hasil analisis korelasi sebagai berikut:

Tabel 14.
Hasil Analisis Korelasi
Correlations

		Motivasi (X1)	Disiplin (X2)	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	.915**	.911**	.925**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	76	76	76	76
Disiplin (X2)	Pearson Correlation	.915**	1	.896**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	76	76	76	76
Kepuasan Kerja (X3)	Pearson Correlation	.911**	.896**	1	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	76	76	76	76
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.925**	.931**	.913**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah, 2017

Dari output di atas dapat diketahui bahwa:

Motivasi memiliki hubungan positif yang kuat terhadap kinerja karyawan (nilai korelasi 0,925). Nilai positif artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi maka semakin rendah pula kinerja karyawan

Disiplin memiliki hubungan positif yang kuat terhadap kinerja karyawan (nilai korelasi 0,931). Nilai positif artinya semakin tinggi disiplin maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah disiplin maka semakin rendah pula kinerja karyawan

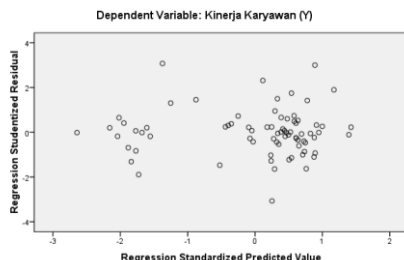
Kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang kuat terhadap kinerja karyawan (nilai korelasi 0,913). Nilai positif artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah

heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016:134). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada output Regression pada gambar Scatterplot:

Gambar 6
Hasil uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Sumber : Data diolah, 2017

Dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Cara lain uji heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji Glejser, yang dilakukan dengan `meregresikan nilai absolut residual yang diperoleh dari model regresi sebagai variabel dependen terhadap variabel independen dalam model regresi. Apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi ini tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.(Ghozali, 2016:138).

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial (uji t) maupun secara bersama-sama (uji F). Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dengan tiga variabel independen yaitu sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

b_0 : Konstanta

b_{1-3} : Koefisien Regresi

X_1 : Motivasi

X_2 : Disiplin

X_3 : Kepuasan Kerja

E : Faktor Kesalahan (nilai 0)

Hasil yang diperoleh setelah data diolah dengan bantuan program SPSS disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 15.
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.433	3.565		.963	.339
Motivasi (X1)	.380	.130	.298	2.921	.008
Disiplin (X2)	.472	.105	.426	4.507	.007
Kepuasan Kerja (X3)	.204	.073	.260	2.801	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 3,433 + 0,380X_1 + 0,472X_2 + 0,204X_3$$

Arti angka-angka tersebut sbb: (Disini yang akan diartikan angkanya adalah koefisien yang memiliki signifikansi kurang dari 0,05 (yang berpengaruh signifikan)

Konstanta sebesar 3,433; artinya jika motivasi, disiplin dan kepuasan kerja nilainya adalah 0, maka besarnya kinerja karyawan nilainya sebesar 3,433.

Koefisien regresi variabel motivasi(X_1) sebesar 0,380; artinya setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,380 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Koefisien regresi variabel disiplin (X_2) sebesar 0,472; artinya setiap peningkatan disiplin sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,472 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Koefisien regresi variabel kepuasan kerja(X_3) sebesar 0,204; artinya setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,204 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak.

Hasil uji t yang diperoleh disajikan sebagai berikut:

Tabel 16
Hasil uji t (uji secara parsial)
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.963	.339
Motivasi (X1)	2.921	.008
Disiplin (X2)	4.507	.007
Kepuasan Kerja (X3)	2.801	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2017

Pengujian secara parsial terhadap koefisien variabel Motivasi (b_1)

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

Ho : $b_1 \leq 0$ (Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries).

Ha : $b_1 > 0$ (Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries).

2. Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 2,921

3. Menentukan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $76-3-1 = 72$. Dengan pengujian satu sisi kanan hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,993.

4. Kriteria pengujian

- Ho diterima bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

- Ho ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$

5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,921 > 1,993$), maka Ho ditolak

6. Membuat kesimpulan

Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,921 > 1,993$), maka Ho ditolak, artinya bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries.

Nilai t_{hitung} positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin baik pemberian motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

b) Pengujian secara parsial terhadap koefisien variabel Disiplin (b_2)

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif
 $H_0 : b_2 \leq 0$ (Disiplin secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries).
 $H_a : b_2 > 0$ (Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries).
 2. Menentukan t_{hitung}
 Berdasarkan tabel di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 4,507
 3. Menentukan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05
 Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $76-3-1 = 72$. Dengan pengujian satu sisi kanan hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,993.
 4. Kriteria pengujian
 - H_0 diterima bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
 - H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$
 5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}
 Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,507 > 1,993$), maka H_0 ditolak
 6. Membuat kesimpulan
 Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,507 > 1,993$), maka H_0 ditolak, artinya bahwa Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries.
 Nilai t_{hitung} positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat penilaian tentang disiplin maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- c) Pengujian secara parsial terhadap koefisien variabel Kepuasan Kerja (b_3)
 Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:
1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif
 $H_0 : b_3 \leq 0$ (Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries).
 $H_a : b_3 > 0$ (Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries).
 2. Menentukan t_{hitung}
 Berdasarkan tabel di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 2,801
 3. Menentukan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05
 Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $76-3-1 = 72$. Dengan pengujian satu sisi kanan hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,993.
 4. Kriteria pengujian
 - H_0 diterima bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
 - H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$
 5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}
 Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,801 > 1,993$), maka H_0 ditolak
 6. Membuat kesimpulan
 Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,801 > 1,993$), maka H_0 ditolak, artinya bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries.
 Nilai t_{hitung} positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat penilaian tentang kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Uji F (uji koefisien regresi secara bersama-sama)
 Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Hasil uji F yang diperoleh setelah data diolah disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 17
Hasil Uji F (Koefisien Regresi Secara Bersama-sama)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15726.878	3	5242.293	241.917	.000 ^a
	Residual	1560.227	72	21.670		
	Total	17287.105	75			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2017

Tahap-tahap untuk melakukan uji F sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya

$H_0 : b_1, b_2, b_3 \leq 0$

(Artinya Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries).

$H_a : b_1, b_2, b_3 > 0$

(Artinya Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Hasil Raya Industries)

2. Menentukan F_{hitung}

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 241,917

3. Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} dapat dilihat pada lampiran tabel statistik, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, dengan df 1 (jumlah variabel – 1) atau $4-1 = 3$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $76-3-1 = 72$. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,732.

4. Kriteria pengujian

- H_0 diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

- H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($241,917 > 2,732$), maka H_0 ditolak

6. Membuat kesimpulan

Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($241,917 > 2,732$), maka H_0 ditolak, artinya bahwa Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries.

Analisis koefisien determinasi (Adjusted R Square)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar prosentase model regresi mampu menjelaskan variabel dependen. Batas nilai R^2 adalah $0 \leq R^2 \leq 1$ sehingga apabila R^2 sama dengan nol (0) berarti variabel tidak bebas tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas secara serempak, sedangkan bila R^2 sama dengan 1 berarti variabel bebas dapat menjelaskan variabel tidak bebas secara serempak. Hasil analisis determinasi (Adjusted R^2) yang diperoleh setelah data diolah disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 18
Persamaan 1 : pengaruh X1 ke Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.925 ^a	.855	.853	5.819	2.110

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2017

Dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,853 atau 85,3% dan sisa nya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 19
Persamaan 2 : pengaruh X2 ke Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.931 ^a	.868	.866	5.560	2.214

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2017

Dapat diketahui bahwa variabel disiplin memiliki sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,866 atau 86,6% dan sisa nya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 20
Persamaan 3 : pengaruh X3 ke Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 ^a	.834	.832	6.230	2.044

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2017

Dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,832 atau 83,2% dan sisa nya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 21.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.906	4.655

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,906 (90,6%). Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan kerja) mampu menjelaskan sebesar 90,6% variasi variabel kinerja karyawan, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hipotesis (H1) : Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries.

Hasil uji regresi parsial (table 4.22) diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 20,895$, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($20,895 > 1,993$), nilai korelasinya 0,925; nilai β variabel motivasi kerja adalah 0,298; sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,008 jauh dibawah 0,05 artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien regresi linier sederhana variabel X sebesar 1,178; artinya setiap peningkatan X sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Y sebesar 1,178 satuan. Maka Ha diterima artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian Agiel Puji Damayanti, Susilaningih, Sri Sumaryati (2013 : 126) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini dapat dimaknai bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerjanya akan lebih optimal.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai

potensi kerja secara maksimal. David C. McClelland (1997) seperti dikutip oleh Mangkunegara (2001:68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat tepuji. Motivasi merupakan suatu pandangan yang digunakan sebagai pedoman untuk memberikan dorongan kepada karyawan oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang, dan motivasi juga mempunyai nilai pada kinerja karyawan. Tujuan motivasi dalam sebuah perusahaan yang terpenting adalah menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan hal-hal yang baik dan bermanfaat bagi perusahaan, supaya pada saat karyawan bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi maka tujuan perusahaan akan tercapai. Pada penelitian ini indikator yang mempengaruhi motivasi adalah teori motivasi dari Maslow yang diantaranya adalah fisiologis, sosial, keamanan, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dari kelima teori motivasi dari Maslow dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada dalam sebuah perusahaan dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis (H2) : Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries.

Hasil uji regresi parsial (table 4.23) diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 22,027$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($22,027 > 1,993$), nilai korelasinya 0,931; nilai β variabel disiplin adalah 0,426; sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,007 jauh dibawah 0,05 artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien regresi linier sederhana variabel X sebesar 1,032; artinya setiap peningkatan X sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Y sebesar 1,032 satuan. Maka H_a diterima artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif artinya semakin meningkat disiplin maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah disiplin maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Indah Wahyu Maesarini, Murtanah (2013 : 120) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan melakukan suatu tugas dengan baik yang dilandasi disiplin kerja yang tinggi dengan target tercapainya tujuan yang ditentukan sebelumnya. Adapun keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh disiplin kerja yang juga dituntut oleh bawahan yang meliputi: disiplin preventif dan disiplin korektif. Pendisiplinan merupakan suatu proses tindakan, yang berusaha untuk menegakkan standar organisasi dan peraturan, termasuk sejumlah langkah untuk membina karyawan sedemikian rupa, sehingga memiliki sikap yang layak terhadap pekerjaan. Kunci untuk mengetahui kapan harus menegakkan disiplin terletak pada penentuan jenis masalah prestasi kerja karyawan yang dapat ditangani dengan disiplin. Dengan demikian pada gilirannya proses ini diharapkan dapat memudahkan proses pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja selain dipengaruhi faktor lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian, maka ketidakadilan salah satu faktor akan menyebabkan pelanggaran aturan. Jika salah satu karyawan melanggar maka perlu dilakukan upaya-upaya tindakan pendisiplinan agar prinsip-prinsip sosialisasi disiplin seperti adil dapat dipertahankan. Berdasarkan nilai β sebesar 0,426 menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan variabel motivasi dan kepuasan kerja.

Hipotesis (H3) : Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries.

Hasil uji regresi parsial (table 4.22) diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 19,271$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19,271 > 1,993$), nilai korelasinya 0,913; nilai β variabel motivasi kerja adalah 0,260; sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,007 jauh dibawah 0,05 artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien regresi linier sederhana variabel X sebesar 0,717; artinya setiap peningkatan X sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Y sebesar 0,717 satuan. Maka H_a diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif artinya semakin meningkat penilaian tentang kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah penilaian kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Suwardi, Joko Utomo (2011 : 84) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, dan komitmen itu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan

yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan atas organisasi tinggi.

Hipotesis (H4) : Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries.

Hasil uji regresi secara bersama-sama (table 4.27) diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 241,917$, karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}(241,917 > 1,993)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Hasil Raya Industries. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ana Nor Andriana, M. Nor Rasyidi, Setio Utomo (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini dapat dimaknai bahwa karyawan yang memiliki motivasi, disiplin dan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan cenderung mempunyai kinerja yang tinggi terhadap organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, maka motivasi, disiplin dan kepuasan kerja karyawan harus ditingkatkan.

Kesimpulan

Dari hasil analisis data pada bab IV di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries. Hal ini ditunjukkan oleh uji t yang didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,921 > 1,993$), maka H_a diterima. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat penilaian tentang motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries. Hal ini ditunjukkan oleh uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,507 > 1,993$), maka H_a diterima. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat penilaian tentang disiplin maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries. Hal ini ditunjukkan oleh uji t dimana hasil dari nilai perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,801 > 1,993$), maka H_a diterima. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat penilaian tentang kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasil Raya Industries. Hal ini ditunjukkan oleh uji F yang didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($241,917 > 2,732$), maka H_a diterima.

Implikasi manajerial

- a) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hasil Raya Industries
- b) Terciptanya komunikasi antara atasan dan bawahan, supaya karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik, demi mendukung pencapaian tujuan unit kerja dan perusahaan.
- c) Evaluasi hasil kerja pegawai secara proporsional, yang didasarkan pada data yang diandalkan.
- d) Membantu atasan untuk dapat menentukan balas jasa yang tepat atas kontribusi masing-masing karyawan terhadap perusahaan
- e) Bagi kalangan akademis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan serta melengkapi literatur mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja

Saran

Berdasarkan pembahasan sebelumnya penulis dapat memberikan beberapa saran kepada PT. Hasil Raya Industries dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Variabel motivasi memiliki nilai positif dan signifikan, dalam hal ini penggunaan penilaian dalam segi motivasi sebagai syarat yang dipergunakan dalam kinerja karyawan sudah diterapkan dengan baik. Namun terdapat dimensi yang memiliki nilai terendah yaitu aktualisasi diri, sehingga perlu ditingkatkan lagi hal yang terkait dengan dimensi tersebut.
2. Variabel disiplin memiliki nilai positif dan signifikan, dalam hal ini penggunaan penilaian dalam segi disiplin sebagai syarat yang dipergunakan dalam kinerja karyawan sudah diterapkan dengan baik. Namun terdapat dimensi yang memiliki nilai terendah yaitu ketaatan pada standar kerja., sehingga perlu ditingkatkan lagi hal yang terkait dengan dimensi tersebut.
3. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai positif dan signifikan, dalam hal ini penggunaan penilaian dalam segi kepuasan kerja sebagai syarat yang dipergunakan dalam kinerja karyawan

sudah diterapkan dengan baik. Namun terdapat dimensi yang memiliki nilai terendah yaitu kepuasan kepada pekerjaan itu sendiri, sehingga perlu ditingkatkan lagi hal yang terkait dengan dimensi tersebut.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini dan perlu diperhatikan oleh peneliti yang akan datang adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya terbatas pada jumlah responden sebanyak 76 orang dan terbatas pada PT Hasil Raya Industries saja, sehingga kurang akuratnya hasil penelitian jika ditujukan pada populasi yang lebih luas.
- b) Penelitian ini hanya terbatas pada variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja saja, mengingat masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.
- c) Beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai peneliti berusaha melakukan kajian tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian-penelitian sebelumnya memperoleh hasil yang berbeda-beda, sehingga perlu adanya penelitian kembali yang mengkaji tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien pengaruh juga menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti supervisi, iklim organisasi, budaya kerja, target kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajayi Kayode, Adeyinka Adeniji, 2009. *Pursuing Discipline and Ethical Issues in Tertiary Institutions in Nigeria*. AN INTERNATIONAL MULTI-DISCIPLINARY JOURNAL, Vol. 3 (1), 2009
- Alhusin, Syahri, 2003, "Aplikasi Statistik Praktis dengan Menggunakan SPSS 10 for Windows", Edisi Kedua, Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal: 69, 257, 341.
- Amirullah. 2015. Manajemen Strategi Teori-Konsep-Kinerja. Jakarta:Penerbit Mitra Wacana Media
- Andreani, F., Abelio Petrik. 2016. *Employee Performance As The Impact Of Transformational Leadership And Job Satisfaction In PT Anugerah Baru* Denpasar.Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.VOL.18,NO.1,Maret 2016
- Bawoleh, V.S., Sifrid S. Pangemanan dan Maria V. J. Tielung. 2015. *The Effect Of Motivation And Compensation Toward Job Satisfaction In PT SIG Asia Bitung*. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015
- Brahmasari, I.A., I Gusti Ngurah Truly Mahendra. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2014, Vol. 1 No.1
- Chahal Aarti, Seema Chahal, Bhawna Chowdhary, Jyoti Chahal, 2013. *Job Satisfaction Among Bank Employees: An Analysis Of The Contributing Variables Towards Job Satisfaction*. INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH VOLUME 2, ISSUE 8, AUGUST 2013
- Damayanti,F, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Disiplin Kerja. Jurnal Investasi Fakultas Ekonomi UnwirVol.1, No.1 Januari 2015
- Ehiyamen Osezua M., Abah Emmanuel O. Daniel E. Gbervbie, 2009. *Staff Indiscipline and Productivity in the Public Sector in Nigeria*. AN INTERNATIONAL MULTI-DISCIPLINARY JOURNAL, ETHIOPIA, Vol. 3 (4), July, 2009
- Feriyanto, A., Endang Shyta Triana. 2015. Pengantar Manajemen (3in1). Kebumen: Penerbit Mediatera
- Ghazali, Imam, 2016,"Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23",Cetakan kedelapan, Universitas Diponegoro, Semarang. Hal 5, 103, 134, 138, 156, 157.
- Giyarni,Y., Djoko Suseno dan Rahayu Triastity. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Serengan Kota Surakarta. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 10 No. 1 Juni 2016
- Habiburrahman, Gede Agus Suwantara. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan ASET (DP2KA) Di Kabupaten Way Kanan.Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 4 No. 2 April 2014

- Hamali, A.Y., 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service)
<https://id.wikipedia.org/wiki/Disiplin>, 9 Februari 2017, pukul 15.44.
- Ismail, I. 2016. Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lapangan PT. PLN Persero Pamekasan). Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis Vol. 3 No. 1 Tahun 2016
- Jayarathna S.M.D.Y , W.A.S Weerakkody, 2014. *Impact Of Administrative Practices On Job Performance With Reference To Public Banks In Sri Lanka*. INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH VOLUME 3, ISSUE 4, APRIL 2014
- Kanto, Kulasse, Muhammad Arifin Ahmad, promotor Syamsu Bachri Talib, Muhammad Arif Tiro, 2014. *The Influence Of Certification Toward Work Motivation, Job Satisfaction And Performance Of State High Schools Guidance And Counseling Teacher In South Sulawesi*. INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH VOLUME 3, ISSUE 8, AUGUST 2014
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik).Jakarta: Penerbit PT Rajagrafindo Persada
- Lumempow, I., Farlane S. Rumokoy. 2015. *The Effect Of Leadership Style, Organizational Culture, Employee Development And Training On Employee Performance (Studi di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo)*. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept 2015
- Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta:Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Malayu, H., 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkunegara,A.A.P. 2014. Evaluasi Kinerja SDM.Bandung:Penerbit PT Refika Aditama
- Manyasi Janet N, Wasike Martin Shikuku, 2016. *An Empirical Analysis Of The Motivational Value Of Corporate Social Responsibility Actions In Sugar Production Firms In Western Kenya*. INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH VOLUME 5, ISSUE 08, AUGUST 2016
- Mekel, R.C. Tumbuan Willem J.F Alfa. 2016. *The Influence Of Job Design And Reward On Employee Performance At PT. Wahana Tata Insurance Manado*. Jurnal EMBA 353 Vol.4 No.2 Juni 2016
- Mohamad, M. Jati Kasuma. 2016. *Identifying Motivation Factor Involvement Of Malay Women Entrepreneur*.Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.VOL.18, NO. 1, Maret 2016
- Munandar, A.S. 2008.Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Nanggala, J.A. 2015. *Analisis The Performance Appraisal Effectiveness On Employee Performance At PT.Pelindo IV (PERSERO) Bitung*.Jurnal EMBA 602 Vol.3 No.4 Desember 2015
- Naway, F.A., 2014. Pengaruh Pengembangan Karir, Persepsi Tentang Keadilan Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Manajemen/Volume XVIII, No. 03, Oktober 2014
- Nugroho. A. Endo Wijaya Kartika, Thomas Stefanus Kaihatu. 2014. *Structural Variable On The Job Satisfaction Of 4 And 5 Starred Hotel Employees In Surabaya*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.VOL.16,NO.2,September 2014
- Nzewi Hope Ngozi , Nkechi Cordelia Ojiagu, 2015. *Strategic Planning And Performance Of Commercial Banks In Nigeria*. INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH VOLUME 4, ISSUE 05, MAY 2015
- Octorend Tinton Rumbungan Octorend, Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. UNIVERSAL JOURNAL OF MANAGEMENT 3(8): 318-328, 2015
- Padmasiri,M. K. D. , Dr. K. A. S. Dhammika, 2014. *The Effect Of Music Listening On Work Performance: A Case Study Of Sri Lanka*, INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH VOLUME 3, ISSUE 5, May 2014
- Pandey Chetna, Rajni Khare, 2012. *Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty*. INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE & INTERDISCIPLINARY RESEACRH, Vol.1 Issue 8, August 2012
- Parmin. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PD. BPR BKK Kebumen. Jurnal Fokus Bisnis, Volume 14, No 02, bulan Desember 2014
- Priyatno, Duwi, 2013, "Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS", Yogyakarta: Media Kom. Hal 9, 30, 40.

- Priyatno, Duwi, 2014, "SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis", Edisi 1, Yogyakarta: ANDI. Hal: 94, 103, 106.
- Rad Ali Mohammad Mosadegh, Mohammad Hossein Yarmohammadian, 2006. *A Study of Relationship Between Managers' Leadership Style and Employees' Job Satisfaction*. LEADERSHIP IN HEALTH SERVICE, Vol. 19 No. 2, 2006
- Rietveld, Piet dan Lasmono Tri Sunaryanto, 1994, "87 Masalah Pokok dalam Regresi Berganda", Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, S.P. Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit: Salemba Empat
- Rozzaid, Y. Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol.1 No.2 Desember 2015
- Sangaji, E.M. Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Santoso, Singgih, 2013, "Menguasai SPSS 21 di Era Informasi". PT.ELEK Media Komputindo. Jakarta. Hal: 347, 354
- Saifuddin, Azwar, 2004, "Reliabilitas dan Validitas", Cetakan kelima, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.
- Sari, I.R.N., Hady Siti Hadijah. 2016. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja (*Reach Employee Performance by Job Performance and Work Discipline*). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Volume 1, nomor 1, Agustus 2016
- Setiawan, K.C. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2 Desember 2015
- Sinambela Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Subianto, M. 2016. Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Journal Administrasi Bisnis*, Volume 4, Nomor 3, 2016
- Suparno, Sudarwati. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014.
- Suwuh, M. 2015. *The Influence of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At Bank Sulut KCP Likupang*. *Jurnal EMBA* 611 Vol.3 No.4 Desember 2015
- Syahrudin, Y. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Volume 13, (1), 2016
- Tanggung, M. Nuryati. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma Kota Pangkalpinang. *Holistic Journal of Management Research* Vol.3, No.2, Agustus 2015
- Tiwang, R.A., Maria V. J. Tielung. 2015. *Analysis Employee Job Satisfaction Toward Employee Work Motivation At Pelaksana Harian Badan Narkotika Nasional North Minahasa Regency*. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.4 Desember 2015
- Trijono, R. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Papas Sinar Sinanti
- Tumilaar, B.A. 2015. *The Effect of Discipline, Leadership And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut*. *Jurnal EMBA* 787 Vol.3 No.2 Juni 2015
- Turangan, R. B. Sifrid S. Pangemanan dan Maria V. J. Tielung. 2016. *Employee Performance Analisis Through Leadership Style, Motivation & Work Discipline (At Waroeng Charity Manado)*. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.1 Maret 2016
- Vidianingtyas, R.N. Wika Harisa Putri. 2014. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Catering Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol. 5, No 1, Juni 2014
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT Rajagrafindo Persada
- Wiley Carolyn, 1997. *What Motivates Employees According to Over 40 Years of Motivation Surveys*. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MANPOWER*, Vol. 18 No. 3, 1997
- Windy, J. Sumaki, Rita N. Taroreh dan Djurwati Soepeno. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) Wilayah Sulut Tengah Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 15 No. 05 Tahun 2015
- Wiratna, S.V. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Barupress
- Wisti, D.V.A., 2015. *The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At PT Trakindo Utama Manado*. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.3. Sept 2015
- Zakiyudin, A. 2016. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Penerbit Mit

