



ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)

Bagus Ikhsan Bagaskara, Edy Rahardja¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation, work discipline and job satisfaction on the employee performance of PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta. Fluctuating phenomenon of employee performance level at PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta indicates that employee performance has not been maximized. This study uses three independent variables of work motivation, work discipline and job satisfaction.

Data collection methods used in this study is the spread of questionnaires using non-proportional stratified sampling method, the sample used in this study are employees of PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta as many as 73 respondents. This research uses data analysis methods such as validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, F test and hypothesis test.

The results of this study indicate that the variables of work motivation, work discipline and job satisfaction positively affect the performance of employees of PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta. These variables have an effect of 56.1% on employee performance. The rest of 43.9% influenced by other variables outside of this study.

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

PENDAHULUAN

. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi/perusahaan dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam rangka untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia suatu perusahaan perlu dikelola secara benar agar tercipta antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan tersebut. Berkembangnya suatu perusahaan sangatlah bergantung pada kualitas kinerja dari tenaga kerja yang ada di perusahaan itu sendiri.

Robbins (2015) menjelaskan mengenai organisasi yaitu suatu unit sosial yang dikoordinasi atas dua orang atau lebih yang bekerja bersama dalam basis yang terus-menerus untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Salah satu faktor kinerja karyawan di perusahaan yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan hal yang mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Robbins (2015) motivasi adalah keinginan diri untuk melakukan atau mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan individual.

Disiplin kerja memberikan manfaat yang positif bagi organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja dari dalam diri karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan standar kerja dan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan. Wirawan (2009), menjelaskan mengenai disiplin yaitu sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi. Menurut Mangkunegara (2015), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

¹ Corresponding author

Setiap karyawan ingin memiliki kepuasan dalam melakukan pekerjaannya, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi mampu melaksanakan kegiatan manajemen secara benar dan memberikan kepuasan bagi karyawan dalam melakukan tanggungjawabnya. Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristiknya (Robbins, 2015).

PT. CEN Kurir Indonesia merupakan salah satu anak perusahaan dari Cardig International Grup, sebuah perusahaan transportasi dan logistik swasta nasional, yang tumbuh menjadi salah satu perusahaan *freight forwarding* yang berpusat di Bandara Halim Perdanakusuma, Jakarta. Dalam 3 tahun terakhir penilaian kinerja karyawan PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta mengalami penurunan. Hal tersebut dikarenakan terjadi fluktuatif kinerja karyawan berdasarkan data kinerja karyawan PT. CEN Kurir Indonesia pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Performance Review Karyawan PT. CEN Kurir Indonesia, Jakarta
Tahun 2014-2016

Nilai	Total			Bobot	Persentase (%)		
	2014	2015	2016		2014	2015	2016
A (95-100)	26	26	20	5	22,03	21,14	15,39
B (85-94)	12	12	10	4	10,17	9,75	7,69
C (75-84)	78	80	92	3	66,10	65,04	70,77
D (60-74)	2	6	8	2	1,69	4,88	6,15
Total	118	123	130	Total	100	100	100

Sumber: Data Personalia PT. CEN Kurir Indonesia, Jakarta.

Tabel 1 menunjukkan persentase kinerja karyawan di PT. CEN Kurir Indonesia, Jakarta dengan menggunakan sistem penilaian indeks dengan huruf A – D. Dari data tersebut dapat dilihat kinerja karyawan PT. CEN Kurir Indonesia, Jakarta mengalami penurunan, dimana persentase karyawan yang mendapatkan nilai A dan B mengalami penurunan tiap tahunnya. Sedangkan persentase karyawan yang mendapatkan nilai C dan D meningkat cukup tinggi pada tahun 2014 hingga 2016.

Selain dari tabel diatas, penelitian ini juga didukung oleh *research gap* yang digunakan sebagai dasar penelitian. Terdapat perbedaan dan keterbatasan-keterbatasan penelitian yang terjadi merupakan hasil dari penelitian terdahulu dengan variabel terkait dengan penelitian ini yaitu, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang di lakukan oleh Kasim, *et al* (2016), Pawirosumarto, *et al* (2017), Prameswari (2015) dna Vidriyansyah (2014) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2014) menunjukkan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut disebabkan karena jumlah responden yang relatif sedikit.

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan umumnya menghasilkan hubungan yang positif, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto, *et al* (2017), Mangkunegara dan Waris (2015), Kasim, *et al* (2016), Sofyan, *et al* (2016) dan Prameswari (2015). Namun terdapat perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan untuk bidang pelayanan kesehatan lebih difokuskan pada pelayanan jasa terhadap pasien dan disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksanakannya peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Siengthai dan Pila-Ngarm (2015), Hussain Khan, *et al* (2011), Vidriyansyah (2014),Ratih (2016), dan Sofyan, *et al* (2016) menunjukkan hasil positif, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Crossman dan Abou-Zaki (2003) menunjukkan hasil negatif bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini didasarkan pada *research gap* dari penelitian terdahulu dan fenomena bisnis yang terjadi pada PT. Cen Kurir

Indonesia, Jakarta maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

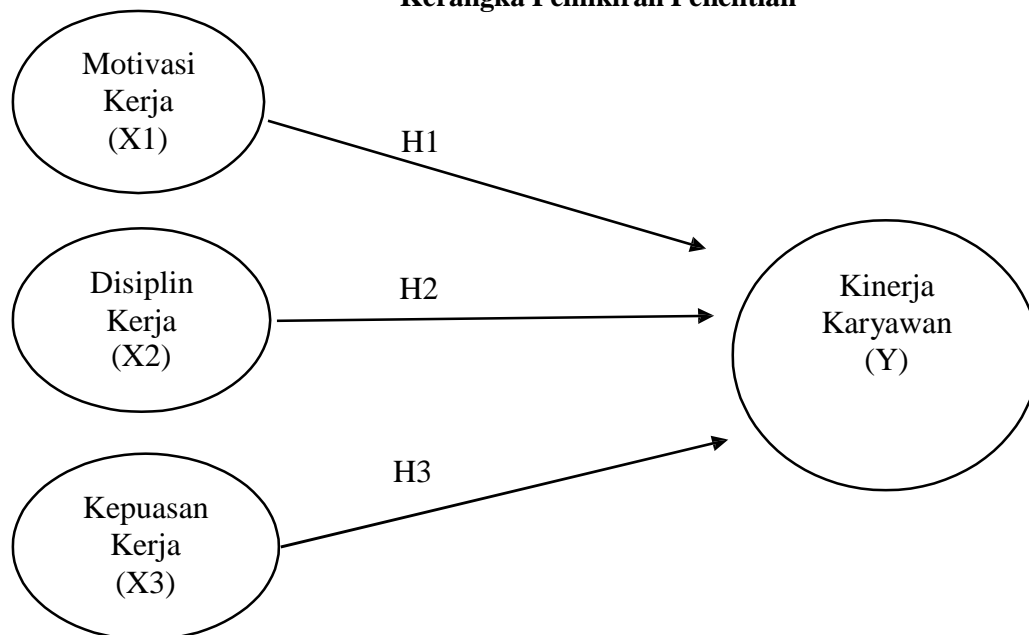
Pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kasim, *et al* (2016), Prameswari (2015) dan Pawirosumarto, *et al* (2017) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto, *et al* (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan, *et al* (2016) yang juga menyatakan variabel disiplin kerja menjadi perhatian utama karena memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Organisasi yang mampu memberikan kepuasan bagi anggotanya akan mendapatkan kinerja yang memuaskan. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Siengthai dan Pila-Ngarm (2015), dan Khan, *et al* (2011) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat diuraikan dan digambarkan dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Kasim, *et al* (2016); Pawirosumarto, *et al* (2017); Prameswari (2015); Vidriyansyah (2014); Mangkunegara dan Waris (2015); Sofyan, *et al* (2016); Siengthai dan Pila-Ngarm (2015); Hussain Khan, *et al* (2011); Ratih (2016).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan 2 variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) dengan indikator yang digunakan menurut Masud (2004) adalah Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Karyawan, Efisiensi Karyawan, dan Disiplin Kerja.

Indikator variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini menurut (Masud, 2004) adalah Tantangan Terhadap Pekerjaan, Menjadi Teladan Bagi Karyawan, Pengendalian Pekerjaan, Ketergantungan dengan Karyawan yang Sudah Senior, Perluasan Kemampuan, dan Afiliasi dengan Rekan Kerja Dalam Perusahaan.

Indikator variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini menurut (Moekijat, 2010) yaitu Tingkat Absensi / Kehadiran, Ketaatan Terhadap Peraturan, Kepatuhan / Kewajiban Terhadap Perintah, Ketaatan Terhadap Jam Kerja, Kepatuhan Berpakaian Berseragam, Kepatuhan dalam Penggunaan dan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kantor, Bekerja Sesuai Prosedur Kantor.

Indikator variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini menurut Weiss, *et al* (1967) yaitu Puas akan hubungan sosial dengan rekan kerja, Puas akan fasilitas yang diterima, Puas akan cara atasan (manager) menangani karyawan, Kesempatan yang dimiliki untuk melakukan hal-hal yang berbeda, Kesempatan untuk melakukan sesuatu dengan kemampuan yang dimiliki di tempat kerja, Puas atas kondisi kerja di perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan PT. Cardig Express Nusantara kantor pusat bandara Halim Perdanakusuma, Jakarta yang memiliki karyawan sebanyak 130 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 73 responden dari seluruh populasi karyawan. Pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik *Stratified Sampling* yaitu pengambilan sampel didapat dari populasi yang telah dibagi ke dalam masing-masing kelompok / departemen.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolonieritas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji F, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi (R^2).

Bentuk jawaban kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert, yaitu responden memberikan jawaban pada pertanyaan kuesioner dalam pandangan positif atau negative terhadap suatu topik (Mas'ud, 2004). Skala yang digunakan untuk menggambarkan seberapa besar responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan sebagai berikut:

Jawaban SS menunjukkan sangat setuju diberi skor	: 5
Jawaban S menunjukkan setuju diberi skor	: 4
Jawaban N menunjukkan netral diberi skor	: 3
Jawaban TS menunjukkan tidak setuju diberi skor	: 2
Jawaban STS menunjukkan sangat tidak setuju diberi skor	: 1

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur *valid* atau tidaknya suatu pernyataan atau indikator di dalam kuesioner terhadap variabel yang diteliti. Berikut adalah hasil uji validitas masing – masing indikator dari variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja menggunakan SPSS versi 23.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Data

No	Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan	Y1	0,564	0,2303	Valid
		Y2	0,380		
		Y3	0,439		
		Y4	0,298		
		Y5	0,310		

2.	Motivasi Kerja	X1.1	0,467	0,2303	Valid
		X1.2	0,489		
		X1.3	0,550		
		X1.4	0,513		
		X1.5	0,408		
		X1.6	0,654		
3.	Disiplin Kerja	X2.1	0,464	0,2303	Valid
		X2.2	0,523		
		X2.3	0,307		
		X2.4	0,496		
		X2.5	0,523		
		X2.6	0,451		
		X2.7	0,435		
4.	Kepuasan Kerja	X3.1	0,324	0,2303	Valid
		X3.2	0,354		
		X3.3	0,372		
		X3.4	0,354		
		X3.5	0,250		
		X3.6	0,391.		

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel dalam penelitian ini memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0,2303). Hal tersebut menunjukkan pernyataan dalam kuesioner adalah sah atau valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas suatu kuesioner diukur menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha*. Syarat variabel kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Sekaran, 2013). Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja menggunakan SPSS versi 23.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Alpha	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan	0,64	0,60	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,77	0,60	Reliabel
3.	Disiplin Kerja	0,75	0,60	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0,61	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 3 menunjukkan seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan layak untuk diujikan pada pengujian lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat melalui nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai syarat multikolonieritas dalam model regresi. Hasil uji multikolonieritas dari variabel-variabel bebas dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>	
		Tolerance	VIF
1.	Motivasi Kerja	0,636	1,573
2.	Disiplin Kerja	0,464	2,156
3.	Kepuasan Kerja	0,582	1,718

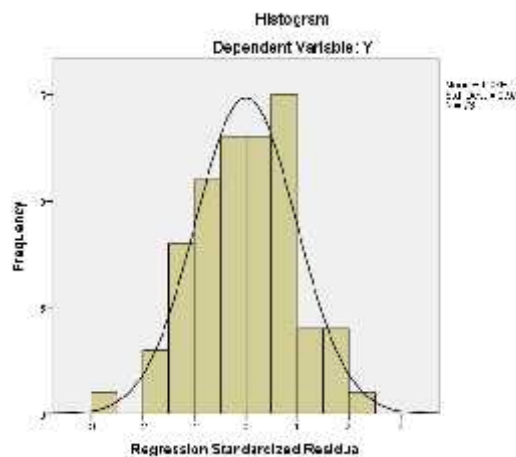
Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel bebas telah memenuhi syarat uji multikolonieritas yaitu nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi atau hubungan antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki sebaran data yang normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis grafik histogram dan grafik P-Plot.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas (Histogram)



Sumber: Data primer yang diolah,, 2017

Berdasarkan gambar grafik histogram diatas, terlihat residual terdistribusi normal dan simetris serta tidak cenderung ke kiri atau ke kanan.

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas (Grafik P-Plot)



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada gambar 3, terdapat titik-titik yang tersebut di sekitar garis diagonal menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Statistik

Uji analisis statistic dalam penelitian ini menggunakan analisis statistic *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Uji tersebut digunakan untuk melihat normalitas pada residual yang tersebar di dalam data. Uraian uji one-sample Kolmogorov-smirnov pada tabel:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,47658151
Most Extreme Differences	Absolute	0,052
	Positive	0,052
	Negative	-0,047
Test Statistic		0,052
Asymp. Sig. (2 tailed)		0,200

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

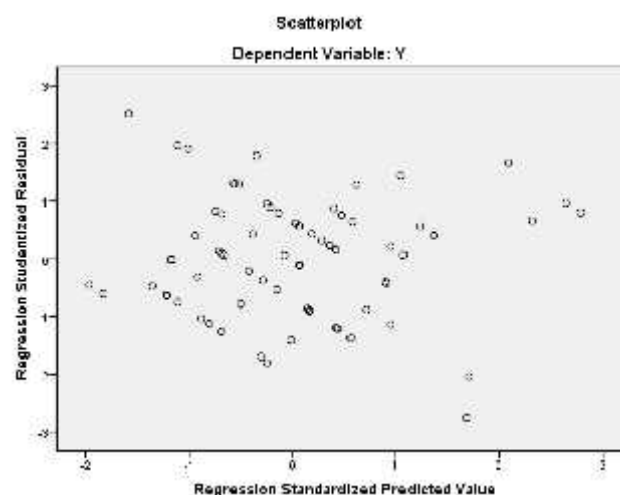
Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov dalam tabel 5 diatas 0,05 yaitu sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa data di dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dalam model regresi antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Uji heterokedastisitas dalam penenelitian ini dengan menggunakan metode Scatter Plot. Model regresi yang baik yaitu model regresi yang memiliki varians dari residual yang tetap.

Berikut adalah hasil uji heteorkedastisitas dengan metode Scatter Plot:

Gambar 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan pada gambar 4, titik-titik tersebar secara acak pada sumbu X maupun sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola maka model regresi dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisidan dan layak untuk digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari hubungan secara linier antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cen Kurir Indonesia (CKI), Jakarta. Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,039	1,710		2,362	0,021
Motivasi Kerja	0,238	0,067	0,349	3,565	0,001
Disiplin Kerja	0,170	0,067	0,291	2,536	0,013
Kepuasan Kerja	0,241	0,093	0,265	2,585	0,012

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda diperoleh angka beta dari *Standardized Coefficients* yang menjelaskan hubungan variabel independen motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,349 X_1 + 0,291 X_2 + 0,265 X_3$$

Penjelasan mengenai persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

Variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,349. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan PT. Cen Kurir Indonesia (CKI), Jakarta maka semakin meningkatkan kinerja karyawannya.

Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,291. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan PT. Cen Kurir Indonesia (CKI), Jakarta maka semakin meningkatkan kinerja karyawannya.

Variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,265. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT. Cen Kurir Indonesia (CKI), Jakarta maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawannya.

Uji Goodness of Fit

Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel dalam penelitian yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji F akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Hasil Uji Statistik F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	215,896	3	71,965	31,632	0,000
Residual	156,981	69	2,275		
Total	372,877	72			

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 7 diatas, didapatkan nilai F hitung sebesar 31,632 dengan signifikansi 0,000. Nilai F hitung tersebut lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,74 dengan signifikansi dibawah 0,05. Dapat diketahui bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Hasil perhitungan uji t akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 8
Hasil Uji t

Model	t Hitung	t Tabel	Sig.
1 Motivasi Kerja	3,565		0,001
Disiplin Kerja	2,536	1,995	0,013
Kepuasan Kerja	2,585		0,012

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 8 didapatkan hasil uji t sebagai berikut:

Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,565 lebih besar dari t tabel sebesar 1,995 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05 maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,536 lebih besar dari t tabel sebesar 1,995 dan signifikansi sebesar 0,013 maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,585 lebih besar dari t tabel sebesar 1,995 dan signifikansi sebesar 0,012 maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil uji koefisien determinasi (R^2):

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,761	0,579	0,561	1,50834

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 9 diatas, nilai *adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,561. Hal tersebut menunjukkan kemampuan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Cen Kurir Indonesia (CKI), Jakarta sebesar 56,1%. Sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain variabel dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dilihat pada rangkuman hasil pengujian dengan analisis uji t yang diuraikan dalam tabel 4.18 yang disimpulkan pernyataan hipotesis pertama (H_1) diterima bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan dengan hasil perhitungan uji t dimana telah diperoleh t hitung sebesar 3,565 lebih besar dari t tabel sebesar 1,995. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tingkat signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,001 dimana tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kasim, *et al* (2016), Pawirosumarto, *et al* (2017), Prameswari (2015) dan Vidriyansyah (2014) mengenai motivasi kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dilihat pada rangkuman hasil pengujian dengan analisis uji t yang diuraikan dalam tabel 4.18 yang disimpulkan pernyataan hipotesis pertama (H1) diterima bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji t dimana telah diperoleh t hitung sebesar 2,536 lebih besar dari t tabel sebesar 1,995. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tingkat signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,013 dimana tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pawirosumarto, *et al* (2017), Mangkunegara dan Waris (2015), Kasim, *et al* (2016), Sofyan, *et al* (2016) dan Prameswari (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dilihat pada rangkuman hasil pengujian dengan analisis uji t yang diuraikan dalam tabel 4.18 yang disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis pertama (H1) diterima bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan uji t dimana telah diperoleh t hitung sebesar 2,585 lebih besar dari t tabel sebesar 1,995. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tingkat signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,012 dimana tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siengthai dan Pila-Ngarm (2015), Hussain Khan, *et al* (2011), Vidriyansyah (2014), Ratih (2016) dan Sofyan, *et al* (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, adalah sebagai berikut:

Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan diterima. Angka indeks untuk variabel motivasi kerja sebesar 53,5 tergolong dalam kategori sedang. Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan diterima. Angka indeks untuk variabel disiplin kerja sebesar 52,6 tergolong dalam kategori sedang. Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan diterima. Angka indeks untuk variabel kepuasan kerja sebesar 55,7 tergolong dalam kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,561 yang berarti 56,1% kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 43,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Penelitian ini terdapat beberapa kendala dan keterbatasan didalam proses melakukan penelitian. Dengan adanya keterbatasan tersebut diharapkan dapat dijadikan referensi dan perbaikan pada penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Jawaban kuesioner yang diisi oleh responden bersifat subjektif yaitu responden memberikan jawaban sesuai dengan persepsi diri (*self perceived*) dari responden.

Variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja hanya mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 56,1%. Sisanya sebesar 43,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

REFERENSI

- Kasim, *et al* (2016). Relationships of Work Discipline, Leadership, Training and Motivation to Performance of Employee Administration Abepura Hospital Papua. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 154-164.
- Khan, *et al* (2011). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management Vol. 6*, 2697-2705.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rasdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company. *Procedia - Social and Behavior Sciences Vol. 211*, 1240-1251.
- Masud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moekijat. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Pawirosumarto, *et al* (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management Vol. 59 Issue 4*, 602-614.
- Robbins, S. P., Judge, & A., T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2013). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. Chicester: John Wiley & Sons Ltd.
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2015). The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. *Evidence-Based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship Vol. 4 Iss. 2*, 162-180.
- Sofyan, *et al* (2016). The Effect of Career Development and Working Discipline Towards Working Satisfaction and Employee Performance in The Regional Office of Ministry of Religious Affairs in South Sulawesi. *International Journal of Scientific & Technology Research Vol. 5*, 51-57.
- Weiss, D.J., *et al* (1967). Manual For the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XXII*.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.