

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN PT REMBAKA

Natalia Susanto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

E-mail: natnatsusanto96@gmail.com

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik *probability sampling*. Proses perhitungan dibantu program aplikasi software *Statistical Package for Social Science (SPSS) 21.0 for Windows*. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala *likert* sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci-motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Kalesaran, Frans, Mandey & Mekel, 2014). Menurut Ardana, Mujiati, & Sriathi (2012, p. 3) sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Notoatmodjo (2009) menyatakan manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi.

Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Baskoro & Susanty 2012; Sanjangbati, 2013; Nisyak 2016). Penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Ivonne (2013), menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Menurut Sunyoto (2012, p. 26), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangi dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2014). Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Seseorang dengan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Kristianto, Suharnomo dan Ratnawati (2010), menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Ardana, Mujiati, & Utama (2011, p. 134) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan. Turangan, Reynold, Sifrid & Maria (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Azwar (2015) serta Pramana dan Sudharma (2013) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT Rembaka merupakan perusahaan keluarga yang bergerak di bidang komestik. Produk dari PT Rembaka adalah La Tulipe dan LT Pro. PT Rembaka dalam membentuk motivasi kerja pada karyawan memberikan pelatihan berupa *training* selama 2 minggu, baik *training* metode penjualan dan juga memberikan pengajaran *product knowledge*. Pemimpin yang memberikan pandangan dunia luar, sehingga membuat para pekerja mengetahui pesaing mereka dan bagaimana cara untuk mengatasi persaingan yang ada. Pekerja PT Rembaka rata-rata berumur dibawah 27 tahun, umur yang tergolong muda membuat mereka mengalami kesulitan dalam bekerja dibawah tekanan, sehingga dalam membina karyawan, pemimpin selalu menerapkan suasana yang nyaman. Gambar 1.1 menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT Rembaka yang belum optimal sehingga menyebabkan penjualan produk yang dilakukan mengalami naik dan turun dari bulan ke bulan (H. Pamungkas, wawancara pribadi, 2018).

PT Rembaka mengutamakan kepuasan kerja pada karyawannya. Karyawan yang mencapai target dalam penjualan maka perusahaan akan memberikan komisi atau bonus kepada karyawan. Perusahaan memberikan program intensif maupun tunjangan lainnya untuk kesejahteraan karyawan. Pembayaran gaji yang selalu tepat waktu kepada karyawan yaitu akhir bulan. PT Rembaka menerapkan sistem kekeluargaan dalam bekerja, sehingga hubungan dengan rekan kerja maupun atasan tergolong baik. Berdasarkan data penjualan PT Rembaka bulan Januari 2018- Oktober 2018 terjadi ketidaksabilan terhadap penjualan oleh divisi penjualan PT Rembaka sehingga untuk komisi maupun bonus tidak semua karyawan mendapatkan dan membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan sehingga dalam melakukan penjualan produk yang tidak stabil (H. Pamungkas,

wawancara pribadi, 2018).

PT Rembaka memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi untuk para karyawannya hal tersebut dilakukan untuk menarik daya pembeli. Peraturan pada PT Rembaka tergolong menggunakan peraturan baku, sehingga pekerja pada PT Rembaka telah mengutamakan kedisiplinan kerja yang tinggi baik dalam peraturan dalam perusahaan. Sistem yang harus dilakukan karyawan sebelum bekerja diwajibkan untuk mengikuti kegiatan training yang diadakan dua minggu. *Training* yang diterapkan dilakukan untuk membentuk kedisiplinan kerja bagi karyawannya terkait dalam pembelajaran maupun praktik-praktik. Karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka ketika mulai bekerja harus menaati dalam hal berpakaian maupun berbdadan, karena menurut perusahaan hal tersebut yang membantu dalam proses penjualan (H. Pamungkas, wawancara pribadi, 2018).

Tujuan penelitian

1. Menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka.
2. Menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka.
3. Menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka.

Hubungan antar Konsep dan Hipotesis

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2010, p. 373). Kasmir (2016, p. 190) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada penelitian Apriani dan Hartoyo (2012) menyatakan bahawa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, makan akan semakin meningkat kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan motivasi kerja dengan kinerja kerja serta penelitian pendahulu, diperoleh hipotesis sebagai berikut:
 H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Kristianto et al. (2010) yang menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Suwardi dan Utomo (2011) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan serta penelitian pendahuluan, diperoleh hipotesis sebagai berikut:
 H2: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

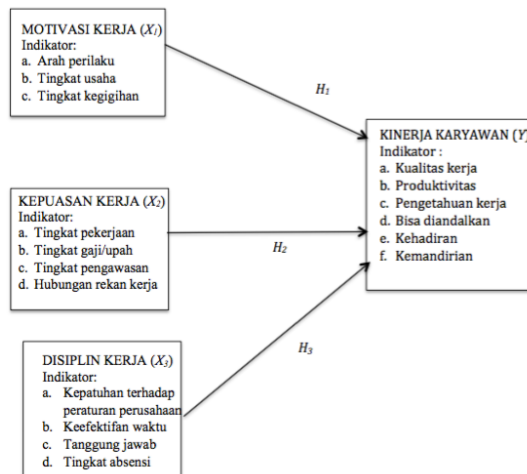
Disiplin kerja yang dibentuk oleh pimpinan untuk diterapkan oleh bawahannya sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013, p. 224) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Azwar (2015) serta Pramana dan Sudharma (2013) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki tiap karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Apriani dan Hartoyo (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan serta penelitian pendahuluan, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: George dan Jones (2011, p. 157-158), Robbins dan Judge (2009, p. 119), Hasibuan (2010, p. 194),serta Dessler (2009, p. 133)

METODE PENELITIAN

Tipe/Jenis Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Metode penelitian yang akan dilakukan ialah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017, p. 8), bahwa penelitian kuantitatif adalah Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017, p. 80). Berdasarkan pengertian serta judul penelitian, maka populasi yang akan menjadi penelitian ialah karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka wilayah Surabaya yang berjumlah sebesar 125 karyawan. Sampel menurut Sugiyono (2017, p. 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa

sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Adapun prosedur pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Penelitian Pendahuluan

Peneliti pendahuluan dilakukan dengan mewawancarai manajer penjualan seputar motivasi kerja karyawan, bentuk kepuasan yang diberikan, dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Selain terkait variabel penelitian, manajer penjualan menerangkan jumlah karyawan, beberapa *outlet* yang ada. Tujuannya adalah untuk mengetahui keadaan karyawan PT. Rembaka secara garis besar.

b. Studi Lapangan

1. Wawancara

Mengumpulkan data atau bahan keterangan dilakukan wawancara dengan manajer penjualan dan sekretaris manajer penjualan terkait fenomena terkait motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2. Angket

Tahap ini dilakukan penyebaran angket dengan daftar pernyataan yang mendukung penelitian yang diberikan kepada para karyawan terkait variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan .

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2016, p. 147) dan dalam perhitungan analisis data menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) 21.0 for windows.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Angket yang diberikan kepada responden adalah merupakan instrumen penelitian, yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu instrument angket tersebut harus dapat digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, maka sebelum instrument angket tersebut diberikan pada responden, maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya (Sugiyono, 2010, p. 202).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016, p. 168).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Menurut Sugiyono (2017 p. 121) reliabilitas adalah sebagai berikut: "Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama." Suatu dikatakan reliabel jika nilai dari koefisien *Cronbach Alpha* > 0,6, sedangkan jika sebaliknya maka data tersebut dikatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013, p. 160) model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian kita berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan alat bantu SPSS, yaitu dengan mengamati grafik *Normal Probability Plot* dan uji statistic Non-Parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Regresi dikatakan memiliki distribusi normal jika dalam grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan titik-titik yang menyebar disekitar garis lurus diagonal dan mengikuti garis normalitas serta berada di sekitar dan sepanjang garis 45°. Pada Uji *Kolmogorov-Smirnov* data dikatakan residual berdistribusi normal jika signifikansinya > 0,05 ($\alpha=5\%$).

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013, p. 105) uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Jika terjadi korelasi antar variabel independen maka hal ini berarti terdapat multikolinieritas dan persamaan regresi ganda yang akan terbentuk tidak dapat digunakan untuk peramalan. Oleh karena itu, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independennya. Ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013, p. 139) uji heteroskedastisitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu *Y* adalah *residual* dan sumbu *X* adalah *X* yang telah diprediksi. Apabila terdapat pola tertentu secara teratur pada grafik *scatterplot* maka terdapat indikasi bahwa terdapat heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi jawaban responden mengenai variabel penelitian yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Pada penelitian ini deskripsi jawaban responden dilakukan dengan melihat nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Mean adalah nilai rata-rata dari keseluruhan responden, sedangkan standar deviasi merupakan variasi dari jawaban responden.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Sugiyono (2010, p. 277), dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu. Analisis regresi berganda dapat dilakukan apabila terdapat minimal 2 variabel independen.

Uji Hipotesis

Uji t

Menurut Ghozali (2013, p. 98) uji statistik *t* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011). Apabila nilai F hitung > F tabel dan probabilitas signifikansi < 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai *adjusted R²* yang semakin besar (mendekati 1) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika *adjusted R²* semakin kecil (mendekati 0) maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.

Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	6,101	1,698
	Motivasi Kerja	0,285	,115
	Kepuasan Kerja	0,228	,103
	Disiplin Kerja	0,340	,109

Sumber: Data diolah

Pada Tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk yaitu:

$$Y = 6,101 + 0,285X_1 + 0,228 X_2 + 0,340 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa: α = konstanta = 6,101

Menunjukkan besarnya kinerja karyawan (Y) yang tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3). Artinya jika motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) = 0, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 6,101. Hal ini menunjukkan adanya faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan divisi penjualan PT Rembaka, selain motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

b_1 = koefisien regresi untuk $X_1 = 0,285$

Menunjukkan adanya arah pengaruh motivasi kerja (X_1) pada kinerja karyawan (Y) PT Rembaka. Artinya apabila motivasi kerja, maka kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka akan naik sebesar 0,285 satuan, dengan asumsi besarnya motivasi kerja adalah konstan/tidak berubah.

b_2 = koefisien regresi untuk $X_2 = 0,228$

Menunjukkan adanya arah pengaruh kepuasan kerja (X_2) pada kinerja karyawan (Y) PT Rembaka. Artinya apabila kepuasan kerja, maka kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka akan naik sebesar 0,228 satuan, dengan asumsi besarnya kepuasan kerja adalah konstan/tidak berubah.

b_3 = koefisien regresi untuk $X_3 = 0,340$

Menunjukkan adanya arah pengaruh disiplin kerja (X_3) pada kinerja karyawan (Y) PT Rembaka. Artinya apabila disiplin kerja, maka kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka akan naik sebesar 0,340 satuan, dengan asumsi besarnya disiplin kerja adalah konstan/tidak berubah.

Tabel 2.

Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,594	0,001
	Motivasi Kerja	2,477	0,016
	Kepuasan Kerja	2,222	0,030

Disiplin Kerja	3,131	0,003
----------------	-------	-------

Berdasarkan Tabel 2 Hasil analisis uji t diperoleh:

1. Nilai signifikansi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,016 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,016 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terbukti variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). Pada Tabel 4. , koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif 0,285 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka.
2. Nilai signifikansi kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,030 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,030 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terbukti variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). Pada Tabel 4. , koefisien regresi kepuasan kerja bernilai positif 0,228 menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka.
3. Nilai signifikansi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,003 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terbukti variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). Pada Tabel 4. , koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif 0,340 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka.

Tabel 3.

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	874,677	3	291,559	70,158	0,000
	Residual	232,723	56	4,156		
	Total	1107,400	59			

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel diatas diketahui bahwa nilai F sebesar 70,158 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi yang digunakan sudah fit.

Tabel 4.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,889	0,790	0,779

Berdasarkan Tabel diatas Nilai koefisien determinasi (R^2) dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,779. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 77,9 % sedangkan sisanya sebesar 22,1% adalah pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak diteliti.

Pembahasan

Motivasi Kerja Berpengaruh pada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja pada kinerja karyawan. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi kerja 0,016 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,016 < 0,05$). Sesuai dengan pernyataan Murty (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Apriani dan Hartoyo (2012) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Kasmir (2016, p. 190) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian

pula sebaliknya. Motivasi kerja memiliki 2 sumber yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (George dan Jones, 2011, p.159).

Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator motivasi kerja tertinggi adalah tingkat usaha karyawan. Hal ini menunjukkan keseriusan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tinggi. Selain itu, indikator motivasi kerja yang dinilai paling rendah adalah tingkat kegigihan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka ketika dihadapkan lingkungan kerja kurang mendukung masih rendah.

Kepuasan Kerja Berpengaruh pada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t kepuasan kerja 0,030 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,030 < 0,05$). Sesuai dengan pernyataan Kristianto et al. (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Suwardi dan Utomo (2011) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Perera, Khatibi, dan Navartana (2014) di Srilanka yang menunjukkan adanya pengaruh positif atas variabel independen kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. penelitian Funmilola, Sola, dan Olusola (2013) yang menyatakan bahwa komponen dalam kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi linier berganda dengan nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Jika terdapat perubahan pada kepuasan kerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka, akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini berarti, meskipun kepuasan kerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka mengalami peningkatan maupun penurunan, akan memberikan banyak pengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan divisi penjualan PT Rembaka.

Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator kepuasan kerja tertinggi adalah tingkat pengawasan. Hal ini menunjukkan kepuasan karyawan terhadap arahan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, indikator kepuasan kerja yang dinilai paling rendah adalah hubungan rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka dalam membangun hubungan rekan kerja masih rendah.

Disiplin Kerja Berpengaruh pada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin kerja pada kinerja karyawan. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t disiplin kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,003 < 0,05$). Sesuai dengan pernyataan Azwar (2015) dan Pramana dan Sudharma (2013) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Apriani dan Hartoyo (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Sitorus dan Ahmed (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Wiratama dan Desak (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Turangan et al. (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zesbendri dan Anik (2009) menyatakan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja

Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator disiplin kerja tertinggi adalah keefektifan waktu. Hal ini menunjukkan kepuasan karyawan terhadap arahan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, indikator kepuasan kerja yang dinilai paling rendah adalah kepatuhan terhadap peraturan. Hal ini

menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kepatuhan terhadap peraturan masih rendah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka.
2. Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka.
3. Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka.

Saran

1. Diharapkan PT Rembaka lebih memperhatikan motivasi kerja dalam diri karyawan, terutama pada kegigihan dalam menghadapi lingkungan tidak mendukung dengan cara supervisor harus lebih sering untuk mensupport semangat dalam diri karyawan.
2. Diharapkan PT Rembaka dapat memperhatikan hubungan rekan kerja untuk membangun kerja sama yang baik, maka seharusnya perusahaan memberikan training yang berkelompok untuk membangun hubungan antar rekan kerja.
3. Diharapkan PT Rembaka dalam kepatuhan terhadap peraturan lebih dipertegas untuk diterapkan agar karyawan lebih patuh dan taat dalam bekerja.
4. Diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel gaya kepemimpinan maupun pelatihan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar dapat memperluas hasil penelitian yang diperoleh.

DAFTAR REFERENSI

- Apriani, D., & Hartoyo, W. E. (2012). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sandang asia maju abadi semarang. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN*, 1(4), 76-86.
- Ardana, K., Mujiati, W. N., & Sriathi, A. A. A. (2012). *Buku ajar perilaku keorganisasian*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Ardana, I. K., Mujiati W. N., & Utama, I. W. M. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*, Denpasar: Graha Ilmu.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Baskoro & Susanty. 2012. Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jati Undip*.
- Daft. (2010). *Era baru manajemen* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (10th ed.). Jakarta: Indeks.
- Funmilola, O. F., Sola, K. T., & Olusola, A. G. (2013). Impact of job satisfaction dimensions on job performance in small and medium enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(11), 509–521.
- George, J. & Jones, G. R. (2011). *Understanding and managing organizational behavior* (6th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss* (7th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi aksara.
- Ivonne, A. S. S. (2013). Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung, Manado.

- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi Sulawesi utara. *Jurnal EMBA*, 2(4), 184-194.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kristianto, D., Suharnomo, & Ratnawati I. (2010). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada rsud Tugurejo Semarang).
- Murty, H. H. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Jurnal the Indonesian Accounting*.
- Nisyak. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Surabaya. *Jurnal ilmu dan Riset Manajemen*, 5.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Perera, G. D. N., Khatibi, A., & Navaratna, N. (2014). Job satisfaction and job performance among factory employees in apparel sector. *Asian Journal of Management Science & Education*, 3.
- Pramana, A. G. K. & Sudharma, I. N., (2012), Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Universitas Udayana*.
- Robbins, S.P., & Judge. (2009). *Perilaku organisasi* (2nd ed.). Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan kombinasi* (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Buku seru.
- Suwardi dan Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen*. 5(1).
- Turangan, Reynold B., Sifrid, S. P., & Maria, V. J. T. (2016). Employee performance analysis through leadership style, motivation & work discipline at waroeng charity Manado. *Jurnal emba*, 4(1). 1068-1076.