

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KEPUASAN KERJA,
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BUMI RAMA NUSANTARA**

***The Effect Of Motivation, Dicipline, And Job Satisfaction To
Performance of the Employees PT. Bumi Rama Nusantara***

Ichlapio Fitrianto

SEKOLAH TINGGI PARIWISATA (STIPAR) TAMALATEA

Email : ichlapiorio@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 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 PT. Bumi Rama Nusantara.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bumi Rama Nusantara di Makassar mulai. Sampel penelitian ini menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

The aim of this study are to 1) Analyze the effect of motivation on employee performance PT. Bumi Rama Nusantara; 2) Analyze the effect of dicipline on employee performance PT. Bumi Rama Nusantara; 3) Analyze the effect of job statisfaction on employee performance PT. Bumi Rama Nusantara; 4) Analyze effect of motivation, dicipline, and job statisfaction on employee performance PT. Bumi Rama Nusantara.

The Study was conducted at PT. Bumi Rama Nusantara of Makassar. Sampling in this research is using the cencus formula, so that the number of samples examined in this study are 40 employees. Analysis of the data in thi study using validity test, reliability test, and multiple linear regression analysis.

Keywords : Motivation, Dicipline, Job Statisfaction, Performance.

PENDAHULUAN

Dalam suatu Instansi, motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting diketahui setiap pimpinan. Motivasi merupakan suatu dorongan kepada karyawan untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih jujur tanpa adanya unsur paksaan. Orang mau bekerja karena ada dorongan / motivasi yang datang dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain. Oleh sebab itu seorang pimpinan selalu berupaya mencari cara yang tepat untuk memberikan motivasi kepada karyawannya.

Gomes (2003) mendefinisikan 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.

Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan jika sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan yang ada dalam organisasi tersebut dapat tercapai. Menegakkan kedisiplinan penting bagi suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan.

Kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial tinggi, namun pencapaian hasil kerja yang maksimal. Pihak manajemen harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Tugas-tugas yang dimaksud adalah meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan karyawan, selain itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu organisasi, hal tersebut di harapkan dapat memotivasi karyawan serta membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani.

Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kineja organisasi. Karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika didalam organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu. Banyak faktor yang menentukan kinerja selain faktor motivasi dan disiplin. Beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja individu yaitu rekan kerja, kemampuan, pengawasan, peraturan perusahaan dan pelatihan.

Suatu ilustrasi apabila suatu organisasi hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan disiplin dan motivasi kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan memberikan hasil yang optimal, karena yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur. Oleh karena itu peningkatan motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai kinerja yang tinggi. Selain itu, harus didukung dengan kepemimpinan dan iklim organisasi didalam meningkatkan motivasi kerja tersebut.

KAJIAN LITERATUR

a. Motivasi

Teori Motivasi menurut para pakarnya yaitu : Maslow (Teori hirarki kebutuhan), Mc. Clelland (Teori motivasi prestasi), Mc. Gregor (Teori X dan Y), Teori Motivasi Hezberg dan Teori ERG Aldefer. Menjelaskan bahwa :

1. Motivasi Maslow

Teori Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut :

- a) Kebutuhan Fisiologis
- b) Kebutuhan Rasa Aman
- c) Kebutuhan Sosial
- d) Kebutuhan Penghargaan
- e) Kebutuhan Aktualisasi diri

2. Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland

Yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi. Selanjutnya, seseorang dianggap mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi. Mc. Clelland menguatkan pada tiga kebutuhan menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996) yaitu :

- a) Kebutuhan prestasi.
- b) Kebutuhan afiliasi.
- c) Kebutuhan Kekuasaan.

3. Teori X dan Y Mc. Gregor

Adalah teori yang menggabungkan antara teori internal dari teori eksternal. Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia.

Teori X adalah :

- a) Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya.

- b) Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
- c) Rata-rata Pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemampuan dirinya di atas segalanya.

Teori Y adalah :

- a) Usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat.
- b) Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab
- c) Adanya kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh karyawan.
- d) Pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

4. Motivasi dari Herzberg

Teori ini sering disebut dengan M-H atau teori dua faktor. Dalam teori ini diuraikan bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja.

5. Teori ERG Aldefefer

Merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan tiga hirarki yaitu : *ekstensi* (E), keterkaitan (*Relatedness*) (R), dan pertumbuhan (*Growth*) (G).

Danim (2004) mengatakan motivasi sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan. Motivasi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak.

Mengkunegara (2013) menyimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2010) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor *intern* dan *ekstern* yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern.

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain : Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat

memiliki, Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan, Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor *eksternal* itu adalah :

Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, Adanya jaminan pekerjaan, Status dan tanggung jawab, Peraturan yang *Fleksibel*.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

Selain itu, Gomes (2003) membagi motivasi itu dalam dua faktor sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Yang tergolong faktor individual adalah sebagai berikut :

a). Kebutuhan-kebutuhan (*Needs*), b). Tujuan-tujuan (*Goals*), c). Sikap (*Attitudes*), d). Kemampuan (*Abilities*)

2. Faktor Organisasi

Sedangkan yang tergolong faktor organisasi sebagai berikut :

a). Pembayaran atau Gaji (*Pay*), b). Keamanan kerja (*Job security*), c). Sesama pekerja (*Co-Workers*), d). Pengawasan (*Supervision*), e). Pujian (*Praise*), f). Pekerjaan itu sendiri (*Job Itself*)

Hasibuan (2010), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

a). Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, b). Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, c). Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, d). Meningkatkan kedisiplinan karyawan, e). Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, f). Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, g). Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, h). Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Indikator Motivasi

Indikator Motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Herzberg dalam Slamet (2007), yaitu :

- 1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan**
- 2. Lingkungan Kerja**
- 3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan**
- 4. Fasilitas penunjang pekerja sesuai dengan kebutuhan**
- 5. Gaji dan pemberian Tunjangan**

b. Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2005) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim didalam sebuah organisasi.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari sumber daya manusia, dimana semakin tinggi disiplin kerja seseorang, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai orang itu. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma yang berlaku dalam perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo *dalam* Sutrisno (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian Kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan Pemimpin dalam Perusahaan.
3. Ada tidaknya Aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian Pimpinan dalam mengambil suatu Tindakan.
5. Ada tidaknya Pengawasan Pimpinan.
6. Ada tidaknya Perhatian kepada para Karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Bentuk-Bentuk Disiplin

Ada dua bentuk disiplin, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) yaitu :

a). Disiplin Preventif adalah suatu upaya yang menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b). Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu perusahaan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Indikator Disiplin

Sementara Hasibuan (2008) menyatakan bawah ada beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin karyawan, diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Pemimpin Teladan
3. Pengawasan Melekat (Waskat)
4. Sanksi Hukuman
5. Ketegasan

c. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2010), Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan yang baik.

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak kepada setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dari kedisiplinan dan moral kerja yang besar, maka secara relatif kepuasan kerja

karyawan akan lebih baik. Sebaliknya jika kedisiplinan dan moral kerja karyawan kecil maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan berkurang.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada banyak hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Gilmer *dalam* Sutrisno (2010, sebagai berikut:

Kesempatan untuk maju, Keamanan Kerja, Gaji, Perusahaan dan Manajemen, Pengawasan, Faktor Instrinsik dari pekerjaan, Kondisi Kerja, Aspek Sosial dalam pekerjaan, Komunikasi, Fasilitas

Indikator Kepuasan

Hasibuan (2009), ada beberapa Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- 1. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.**
- 2. Berat ringannya suatu pekerjaan.**
- 3. Suasana dan lingkungan pekerjaan.**
- 4. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.**
- 5. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.**

d. Kinerja

Kinerja Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Maharjan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan.

Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja adalah keahlian yang sulit dan sangat penting dari penyelia. Sumber daya manusia selalu melakukan penilaian yang sesungguhnya dan seorang penyelia yang menilai karyawannya terlalu tinggi atau rendah, berarti melakukan perbuatan yang merugikan karyawan, perusahaan dan dirinya sendiri.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun Indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathius dan Jakson (2006), adalah sebagai berikut :

- 1. Kuantitas**
- 2. Kualitas**
- 3. Ketepatan waktu**
- 4. Kehadiran**
- 5. Kemampuan bekerjasama**

KAJIAN LITERATUR

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg sering disebut dengan M-H. Bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan penelitian telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi, yaitu "Motivasi" disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab.

Syarifuddin (2012), melakukan penelitian tentang "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Bungo". Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Bungo. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggraeni (2011) yang menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana secara parsial motivasi lebih dominan dari pada kepuasan kerja.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin bagi para karyawan yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi disiplin terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin ringan.

a. Sanksi Disiplin Berat

Sanksi disiplin berat misalnya : 1. Demosi jabatan, 2. Pembebasan dari jabatan (*non Job*) 3. Pemutusan hubungan kerja

b. Sanksi Disiplin Sedang

Sanksi disiplin sedang misalnya : 1. Penundaan pemberian kompensasi, 2. Penurunan upah atau gaji, 3. Penundaan program promosi jabatan yang lebih tinggi.

c. Sanksi Disiplin Ringan

Sanksi disiplin ringan misalnya : 1. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan, 2. Teguran tertulis, 3. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Menurut Simamora (2005) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim didalam sebuah organisasi.

Sejalan dengan hasil penelitian Heny Sidanta tersebut, Setyaningyah, *et al* (2013), menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Innove A. S. Sajangbati (2013) dalam penelitiannya yang dilakukan juga menyimpulkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) cabang Bitung.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mengalami kesuksesan dalam suatu pekerjaan yang menantang mental memungkinkan mereka untuk mengikuti pelatihan keterampilan dan kemampuan mereka, mereka mengalami tingkat yang lebih besar dari kepuasan kerja.

Aspek kepuasan kerja seperti gaji, promosi Jabatan, keselamatan kerja dan keamanan, kondisi kerja, otonomi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan sifat pekerjaan secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan pekerjaan.

Pushpakumari (2008) menyatakan bahwa sikap seorang karyawan penting bagi manajemen, karena mereka menentukan perilaku pekerja dalam organisasi. Pendapat umum dipegang adalah bahwa seorang pekerja yang puas adalah pekerja produktif. Sementara dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja karyawan.

Dalam hal ini dijelaskan bahwa karyawan termotivasi lebih produktif dalam hal kinerja. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

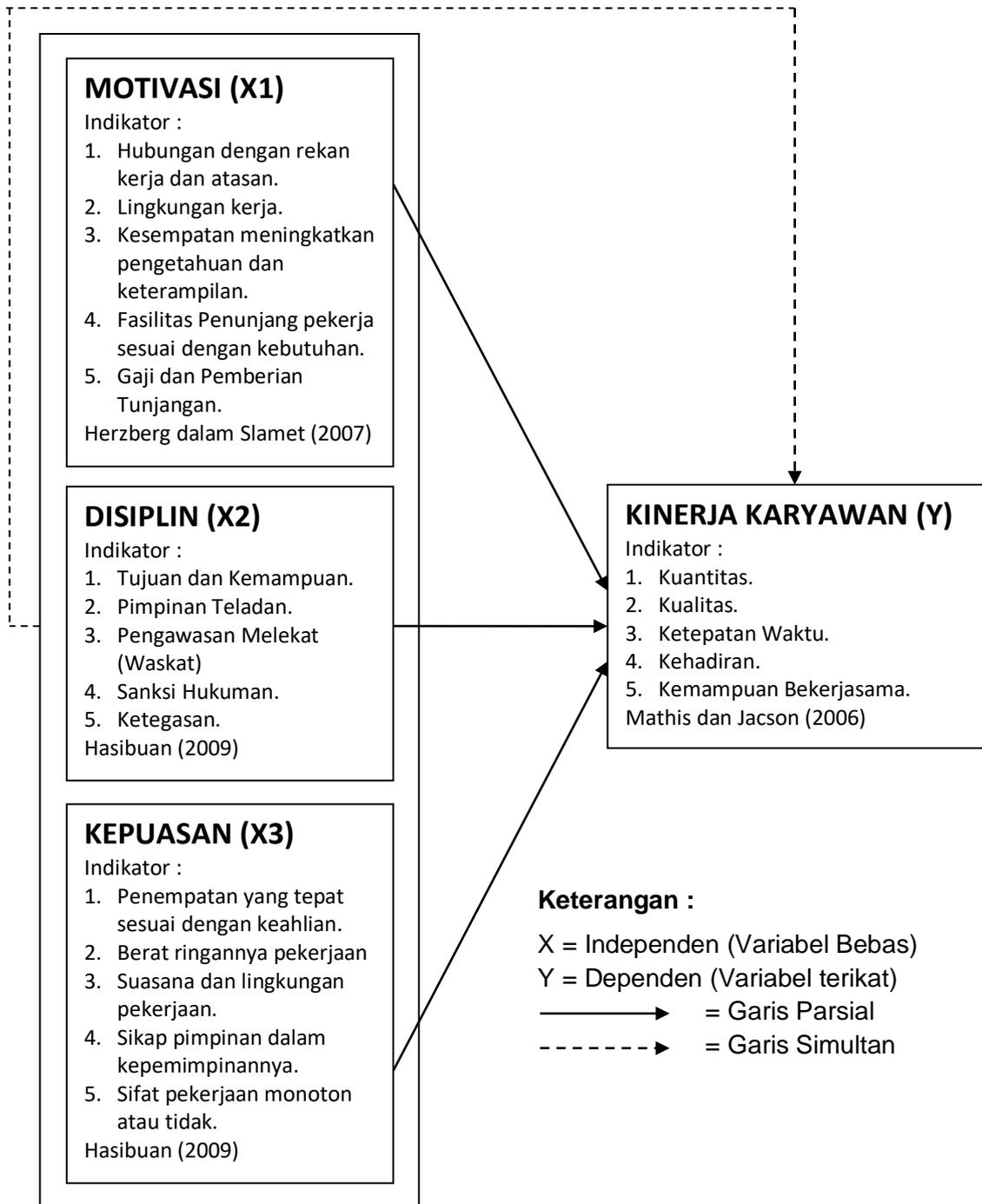
Ada beberapa tolak ukur terhadap kepuasan :

- a. Menarik atau tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.**
- b. Jumlah kompensasi yang diterima pekerja.**
- c. Kesempatan untuk promosi jabatan.**
- d. Kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku**

Pushpakumari (2008) menyatakan bahwa sikap seorang karyawan penting bagi manajemen, karena mereka menentukan perilaku pekerja dalam organisasi. Pendapat umum dipegang adalah bahwa seorang pekerja yang puas adalah pekerja produktif. Sementara dalam hipotesis menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara Motivasi, Disiplin Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Innove A. S. Sajangbati (2013), dimana dalam penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa secara bersama-sama motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat.

Gambar 1. Kerangka Pikir



HIPOTESIS

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Sumber dan Cara Penentuan Data

1. Sumber Data

Sumber data meliputi data Primer dan data Sekunder

a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari tangan pertama yang berkaitan dengan variabel untuk tujuan spesifik penelitian. Yang menjadi responden penelitian ini dengan mengisi kuisisioner untuk mengetahui tentang persepsi mereka terkait variabel yang diteliti.

b. Data Sekunder, yaitu data yang dikumpulkan dari data yang telah tersedia dalam Perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi jumlah karyawan, pencapaian hasil kerja karyawan dalam 2 bulan dan informasi lain yang didapat dari lokasi penelitian.

2. Penentuan Data

Cara menentukan data/informasi yaitu :

a. Data Kuantitatif

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT. Bumi Rama Nusantara yang dijadikan sampel.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif yang dikumpulkan adalah lokasi penelitian gambaran umum perusahaan, karakteristik responden yang terdiri dari umur, jenis kelamin dan latar belakang pendidikan terakhir karyawan.

Penelitian ini menguji hubungan antara 2 variabel yang terdiri dari :

1. Variabel *Eksogen* adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, terdapat tiga variabel *eksogen* yaitu motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja.

2. Variabel *Endogen* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, variabel *endogen* adalah kinerja.

3. Populasi, Sampel dan Teknik *Sampling*

a. Populasi

Obyek penelitian diambil dari PT. Bumi Rama Nusantara dengan jumlah keseluruhan 87 karyawan, yang dijadikan populasi hanya 40 karyawan yang ada di kantor pusat. Teknik *sampling* yang digunakan adalah sensus / total

sampling dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut dapat dijangkau oleh peneliti.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2009), Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Instrumen Penelitian menggunakan kuisioner yang diberikan kepada 40 karyawan PT. Bumi Rama Nusantara yang di jadikan sampel. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja adalah skala likert,

4. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan Model regresi linier berganda. Untuk memperjelas antara variabel yang satu dengan yang lain, maka variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi:

1. Variabel bebas (*independent variable*) (X), adalah variabel manajemen tentang Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja.
2. Variabel terikat (*dependent variable*) (Y), adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya perubahan variabel bebas. yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja karyawan.

Linieritas

Ada dua macam linieritas dalam analisis regresi, yaitu linieritas dalam variabel dan linieritas dalam parameter. (1) Linier dalam variabel merupakan nilai rata-rata kondisional variabel terikat yang merupakan fungsi linier dari variabel bebas. (2) Linier dalam parameter merupakan fungsi linier parameter dan dapat tidak linier dalam variabel.

Independent variable (variabel bebas) adalah Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan. *Dependent variable* (variabel terikat) adalah Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n + \epsilon \text{ (Sugiyono, 2009)}$$

Implementasi persamaan tersebut dalam penelitian ini adalah :

$$Y_1 = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y1 : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1 : Koefisien variabel Motivasi kerja

b2 : Koefisien variabel Disiplin kerja

b3 : Koefisien variabel Kepuasan kerja

X1 : Motivasi

X2 : Disiplin

X3 : Kepuasan

ϵ : Standar error

Validitas

Suatu Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikan 95% atau $\alpha = 0.05$ (Santoso, 2004). Validitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur. Untuk itu dilakukan analisis item dengan metode korelasi *product moment pearson*. Hasil korelasi harus signifikan berdasarkan ukuran statistik. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau dengan kata lain instrumen tersebut valid. Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0,30$ (*cut of point*) Sugiyono, 2009.

Reliabilitas

Uji reliabilitas atau kehandalan instrumen merupakan pengujian tingkat konsistensi instrumen itu sendiri. Kehandalan instrumen dalam penelitian ini akan dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan sarana komputer program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Nilai batas (*cut of point*) yang diterima untuk tingkat *Alpha Cronbach* adalah $\geq 0,60$ walaupun ini bukan merupakan standar *absolut* oleh (Uma Sekaran : 2003), Instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas yang diukur adalah $\geq 0,06$. Instrumen dikatakan reliabel jika dapat digunakan untuk mengukur variabel berulang kali yang akan menghasilkan data yang sama atau hanya sedikit bervariasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan hasil penelitian yang menjelaskan mengenai analisis beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara, berdasarkan tanggapan responden penelitian ini mengamati variabel Y dan X. Dimana variabel terikat adalah Kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara (Y), sedangkan variabel bebas adalah Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), dan Kepuasan (X_3), berdasarkan data-data yang telah diperoleh dari penyebaran kuisioner terhadap 40 responden PT. Bumi Rama Nusantara, maka dapat diuraikan analisis deskriptif untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X_1)

Motivasi sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaknya. Motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka

dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan. Motivasi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak agar terciptanya peningkatan kinerja yang maksimal, sehingga akan memantapkan program PT. Bumi Rama Nusantara.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa suasana yang harmonis PT. Bumi Rama Nusantara dapat mendorong prestasi kerja dengan baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara.

2. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin (X_2)

PT. Bumi Rama Nusantara untuk dapat mencapai hasil atau kinerja organisasi secara efisien dan efektif, dimana semakin tinggi disiplin kerja seseorang, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai orang itu. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma yang berlaku dalam perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan baik karena pimpinan PT. Bumi Rama Nusantara dapat memberikan teladan yang baik bagi para karyawannya sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. Sehingga disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan perusahaan.

3. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan kerja (X_3)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak kepada setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dari kedisiplinan dan moral kerja yang besar.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan kepuasan yang ada akan membuat karyawan bekerja lebih tekun dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan serta dengan kepuasan yang ada akan mendorong kinerja karyawan untuk belajar lebih banyak dari sebelumnya sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara.

4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara (Y)

Pada hakekatnya penilaian terhadap individu hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan karyawan PT. Bumi Rama Nusantara (Y) dituangkan dalam daftar penilaian pelaksanaan unsur-unsur yang menjadi indikator penilaian kinerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bumi Rama Nusantara mampu bekerja dengan tepat waktu dan mampu bekerjasama dengan baik, sehingga dapat mendorong semangat kerja serta Keahlian yang dimiliki selama ini yakin mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat sehingga berpengaruh lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara . Jadi Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan terhadap

pelaksanaan tugas pekerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pada hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan Uji-T. Maka dapat diuraikan untuk lebih jelasnya :

1. Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan, terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara dengan melihat nilai F-hitungnya.

Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel motivasi, disiplin, kepuasan, berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara.

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

a. Analisis Parsial Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $r_{tabel} = 0,312$

Hal ini dilihat dari hasil perhitungan program SPSS versi 21 *for windows* yang dikumpulkan diperoleh koefisien korelasi (r) antara variabel motivasi (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,905. Artinya nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , dimana pada $N= 40$ diperoleh $r_{tabel} = 0,312$ atau $0,905 > 0,312$, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Motivasi (X_1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

b. Analisis Parsial Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Parsial pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai $r_{tabel} = 0,312$

Hal ini dilihat dari hasil perhitungan program SPSS yang dikumpulkan diperoleh koefisien korelasi (r) antara variabel Disiplin (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,811. Dalam hal ini nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , dimana pada $N= 40$ diperoleh $r_{tabel} = 0,312$ atau $0,811 > 0,312$, atau nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel Disiplin (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

c. Analisis Parsial Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Parsial pengaruh antara Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai $r_{tabel} = 0,312$

Hal ini dilihat dari hasil perhitungan program SPSS versi 21 *for windows* yang dikumpulkan diperoleh koefisien korelasi (r) antara variabel Kepuasan (X_3) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,674. Dalam hal ini nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , dimana pada $N = 40$ diperoleh $r_{tabel} = 0,312$ atau $0,674 > 0,312$, atau nilai $sig < 0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel Kepuasan (X_3) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

d. Pengujian Hipotesis Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan, dan Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam memberikan penjelasan dalam penelitian tentang adanya hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen perlu diadakan pengujian. Untuk mendapatkan hasil yang diinginkan uji hipotesis didasarkan pada Uji-T (t-test), yaitu untuk mengetahui apakah terhadap hubungan positif dan signifikan antara variabel dependent dengan variabel independen. Dalam Uji-T (t-test) ada kaidah atau ketentuan yang harus terpenuhi yaitu:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
- Jika $t_{hitung} < = t_{tabel}$ atau probabilitas \Rightarrow maka H_0 diterima, H_a ditolak

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara

Karakteristik jenis kelamin responden yang paling banyak adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 responden atau 62,5 % dan karakteristik jenis kelamin responden yang sedikit adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 15 responden atau 37,5 %, hal ini menandakan bahwa karyawan PT. Bumi Rama Nusantara didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

Distribusi umur responden dalam penelitian ini bervariasi, dimana responden kelompok usia dibawah 20-30 tahun dengan jumlah 19 responden (47,5), kelompok usia 31-40 tahun dengan jumlah sebanyak 11 responden (25,0%). Selanjutnya kelompok usia di atas 41 tahun yakni berjumlah 10 responden (25,0%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan pada Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara masih umur produktif, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dalam mengembangkan perusahaan.

Perkawinan responden yang paling banyak adalah kawin sebanyak 27 responden atau 67,5%, yang belum kawin sebanyak 13 responden atau 32,5%, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bumi Rama Nusantara adalah didominasi oleh karyawan yang telah berkeluarga/ status kawin,

Distribusi responden sebagian besar berpendidikan SMA Sebanyak 15 responden atau 37,5%, berpendidikan D3 sebanyak 8 responden (20,0%) dan pendidikan S1 sebanyak 16 responden (40,0%), dan pendidikan S2 sebanyak 1 responden atau (2,1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan penjualan rumah pada PT. Bumi Rama Nusantara didominasi oleh karyawan dengan latar pendidikan S1.

Sementara Uji-T menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan . Hal ini dibuktikan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} atau $7,465 > 2,261$. Adapun pengaruh yang ditimbulkan terhadap variabel kinerja karyawan dengan variabel motivasi adalah sebesar 56,92% hasil perkalian dari nilai *Beta* dengan nilai *Zero-Order* $0,629 \times 0,905 = 0,5692$ atau 56,92%).

2. Pengaruh Disiplin secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara

Hasil uji validitas variabel disiplin yang didalamnya terdapat beberapa butir item pertanyaan yang merupakan tolok ukur untuk pengambilan data yang disebar ke responden akan diuji korelasikan antara skor item butir pernyataan dengan skor total item pernyataan. Dalam uji korelasi digunakan Uji Korelasi Pearson dengan bantuan Program SPSS versi 21 *for windows*. Hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikan yang sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0,005 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pertanyaan $> R_{tabel}$ yaitu 0,312. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuisisioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuisisioner tersebut.

Dari analisis parsial hubungan antara disiplin dengan kinerja karyawan suatu gambaran mengenai hubungan antar variabel disiplin (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dilihat dari hasil perhitungan program SPSS yang dikumpulkan diperoleh koefisien korelasi (r) antara variabel disiplin (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,811, dalam hal ini $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , dimana pada $N= 40$ diperoleh $r_{tabel}= 0,312$ atau $0,811 > 0,312$, atau nilai sig $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel Disiplin (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pada uji hipotesis hubungan disiplin dengan kinerja karyawan memperlihatkan hasil perhitungan bahwa nilai t_{hitung} variabel Disiplin sebesar 2,819 pada t_{tabel} dengan df 37 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 2,261, sehingga menghasilkan perhitungan $t_{tabel} > t_{hitung}$ yaitu $2,819 > 2,261$ sedangkan sig pada tabel di atas sebesar 0,001 yang berarti probabilitas 0,001, karena probabilitas lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,001 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa antara variabel disiplin dengan variabel kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif dan signifikan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan ada hubungan antara variabel disiplin dengan Variabel kinerja karyawan diterima.

Sedangkan variabel Disiplin berdasarkan hasil perhitungan regresi ganda mempunyai nilai signifikan sebesar 0,001. Jauh lebih kecil dari tingkat taraf signifikan yaitu sebesar 0,05 atau $0,001 < 0,05$. Variabel disiplin juga menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan variabel kinerja karyawan (Y), dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $2,819 > 2,261$. Besarnya pengaruh variabel disiplin (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 20,27% hasil perkalian dari nilai *Beta* dengan nilai *Zero-order* ($0,250 \times 0,811 = 0,2027$ atau 20,27%).

3. Pengaruh Kepuasan secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara

Hasil uji validitas variabel kepuasan yang terdapat beberapa butir item pertanyaan yang merupakan tolok ukur untuk pengambilan data yang disebar ke responden akan diuji korelasikan antara skor item butir pernyataan dengan skor total item pernyataan. Dalam uji korelasi digunakan Uji Korelasi Pearson dengan bantuan Program SPSS versi 21 *for windows*. Hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikan yang sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0,005 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pertanyaan $> R_{tabel}$ yaitu 0,312.

Dari analisis parsial hubungan antara Kepuasan dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,674, dalam hal ini $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana pada $N=40$ diperoleh $r_{tabel}=0,312$ atau $0,674 > 0,312$, atau nilai sig $0,00 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel kepuasan (X3) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pada uji hipotesis hasil perhitungan bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin sebesar 2,879 pada t_{tabel} dengan df 37 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 2,261, sehingga menghasilkan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,879 > 2,261$ sedangkan sig pada tabel di atas sebesar 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,00 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa antara variabel kepuasan dengan variabel kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif dan signifikan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan ada hubungan antara variabel kepuasan dengan Variabel kinerja karyawan diterima.

Sedangkan variabel Kepuasan berdasarkan hasil perhitungan regresi ganda mempunyai nilai signifikan sebesar 0,00. Jauh lebih kecil dari tingkat taraf signifikan yaitu sebesar 0,05 atau $0,00 < 0,05$. Variabel kepuasan juga menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan variabel kinerja karyawan (Y), dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $2,879 > 2,261$. Besarnya pengaruh variabel Kepuasan (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 11,25% hasil perkalian dari nilai *Beta* dengan nilai *Zero-Order* ($0,167 \times 0,674 = 0,1125$ atau 11,25%).

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan, Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara

Hasil perhitungan uji Reliabilitas pada tabel 4.9 juga menunjukkan bahwa item-item variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,60 dengan rentang 0,793-0,840 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2), Kepuasan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah Reliabel.

Hasil perhitungan tersebut dapat diuraikan nilai-nilai yang didapat khususnya pada kolom R menghasilkan nilai sebesar 0,941. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Kepuasan (X3) memiliki hubungan yang positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dalam waktu yang bersamaan. Hal ini dikarenakan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dimana pada $R_{tabel, n=40}$, yaitu $0,312$ atau $0,653 > 0,312$. Sedangkan pada kolom R Square menghasilkan nilai 0,885, artinya: variabel independen (Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan) memberikan kontribusi sebesar 88,5% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dalam waktu yang bersamaan. Dengan kata lain bahwa 11,5% variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Analisis dan uji hipotesis yang telah dibahas di atas dapat memberi jawaban terhadap hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara

Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dan kelompoknya. Teori ini sering disebut dengan M-H atau teori dua faktor. Bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan penelitian telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi, yaitu Motivasi dan Kinerja karyawan.

2. Diduga bahwa Disiplin secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara dalam hal ini H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini sejalan dengan pendapat Imamora (2005) bahwa Disiplin merupakan fungsi operatif dari sumber daya manusia, dimana semakin tinggi disiplin kerja seseorang, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai orang itu. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma yang berlaku dalam perusahaan.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan perusahaan.

3. Diduga bahwa Kepuasan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara.

Hal ini sejalan dengan pendapat Pushpakumari (2008) menyatakan bahwa sikap seorang karyawan penting bagi manajemen, karena mereka menentukan perilaku pekerja dalam organisasi. Pendapat umum dipegang adalah bahwa seorang pekerja yang puas adalah pekerja produktif. Sementara dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

4. Diduga bahwa Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara.

Hasil analisis regresi parsial maupun secara berganda ketiganya menunjukkan hasil perhitungan variabel Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan PT. Bumi Rama Nusantara. Dalam hal ini H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dan kelompoknya. Teori ini sering disebut dengan M-H atau teori dua faktor. Bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan penelitian telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi, yaitu "Motivasi" disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab. Untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kelompok faktor kedua adalah "Iklim baik" dibuktikan bukan sebagai sumber kepuasan kerja justru sebagai sumber ketidakpuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Bumi Rama Nusantara, peneliti membuat beberapa kesimpulan yakni:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. Karena Motivasi sangat memegang peranan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan dalam menjalankan fungsinya, sehingga suasana yang harmonis dapat mendorong prestasi kerja dengan baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. Motivasi lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 11,5%.
2. Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. Apabila Kedisiplinan dijalankan dengan baik oleh Pimpinan, maka dapat memberikan teladan yang baik bagi para karyawan, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara.
3. Kepuasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. Dengan Kepuasan kerja yang ada

akan membuat karyawan bekerja lebih tekun dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan serta mendorong kinerja karyawan untuk belajar lebih banyak dari sebelumnya sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara.

4. Motivasi, Disiplin, Kepuasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu. Karyawan yang mampu bekerja dengan tepat waktu dan mampu bekerjasama dengan baik, maka berpengaruh lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 88,5%

REFERENSI :

- Dawson, 2005. **Motivation leaders to better result**. Journal of Rubber and Plastics.
- Flippo, Edwin B, 2001. **Manajemen Personalia**, Edisi Keempat, Penerbit Erlangga.
- Furnham, et al, 2009. **Personality, Motivation and Job Satisfaction**. University College London.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani, 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasan Z, 1985. **Sejarah PT. Bumi Rama Nusantara**, Kalla Group. Ujung Pandang.
- Hasibuan Malayu S.P, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. 1966. **Work and the nature of man**. Cleveland, World Publishing Company.
- Karami, Hossein Rezaei Dolatabadi, Saeed Rajaeepour, 2013. **Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance**, Najafabad Branch, Islamic Azad University.

Maharjan, Sarita. 2012. Association between Work Motivation an Job Satisfaction of College Teacher **Administrative and Management**.

Mangkunegara, AP. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Martins, Proenca, 2012. **Satisfaction Questonnaire Properties and Validation**, Polytechnic Institute of Porto.

Pushpakumari, 2008. **The Impact of Job Satisfaction on Job Performance**, Empirical Analysis.

Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Singodimedjo, Markum. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Surabaya : SMMAS.

Sopiah, 2008. **Prilaku Organisasional**. Yogyakarta : Andi Offset.

Sutrisno, Edy, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Kencana.

Teck Hong, Tan, Amna Waheed, 2011. Herzberg's **Motivation-Hygiene Theory and Job Statisfaction**, Asian Academy of Management Journal. Selangor, Malaysia.