

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN *FOOD AND BEVERAGE*  
PT S2 INDONESIA SEMARANG**

**Erlinda Ika Devitasari**

Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

**Abstrak**

Semakin maraknya wisata kuliner yang akhir-akhir ini menjadi ikon dari kota Semarang, memberikan dampak yang berarti pula bagi industri makanan baik yang berskala kecil maupun yang berskala besar, salah satunya adalah PT S2 Indonesia Semarang. PT S2 Indonesia sendiri adalah salah satu industri restoran yang ada di kota Semarang, tetapi masih terdapat masalah yang dihadapi di perusahaan tersebut, antara lain adanya indikasi menurunnya motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja karyawan PT S2 Indonesia Semarang. Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT S2 Indonesia Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT S2 Indonesia Semarang bagian Food and Beverage yaitu sebanyak 131 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Proportional Random Sampling, sehingga setiap sampel yang digunakan layak untuk menjadi sampel dari 131 karyawan diambil sebanyak 57 karyawan. Dan alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran yang dapat diberikan pada PT S2 Indonesia Semarang adalah untuk lebih meningkatkan motivasi dengan meningkatkan fasilitas kesehatan yang diberikan karyawan, misalnya jaminan kesehatan rumah sakit jika terdapat karyawan yang sakit, poliklinik yang diperuntukkan kepada karyawan, dan adanya rekreasi yang ditujukan pada karyawan sehingga karyawan tidak jenuh dengan pekerjaan.

Kata kunci : motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

**Abstract**

The rise of culinary tourism lately become an icon of the city of Semarang, has little impact anyway for the food industry both small-scale and large-scale, one of which is PT S2 Indonesia Semarang . PT S2 Indonesia itself is one of the restaurant industry in the city of Semarang, but still there are problems encountered in the company, among other indications of declining motivation, discipline, and job satisfaction of employees of PT S2 Indonesia Semarang. Objectives to be achieved in this research is to analyze the influence of motivation, job satisfaction, and work discipline on the performance of employees of PT S2 Indonesia Semarang. The population in this study were employees at PT S2 Indonesia Semarang Food and Beverage section as many as 131 employees. The sampling technique used is proportional random sampling technique, so any decent sample used for the sample of 131 employees taken as many as 57 employees. And analysis tools used are Linear Regression. The results showed that motivation, job satisfaction, and work discipline and a significant positive effect on employee performance. Advice can be given on the PT S2 Indonesia Semarang is to further increase the motivation to improve health facilities provided by the employee, such as health insurance hospital if there are employees who are sick, clinic dedicated to the employees, and the recreation aimed at employees so that employees are not saturated with the job.

Keywords : motivation, job satisfaction, work discipline, employee performance.

## 1. Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang

Dewasa ini karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan (Sutrisno, 2009).

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Kinerja yang tinggi yang ada pada individu dalam organisasi menunjukkan bahwa apa yang dilakukan individu telah sesuai dengan apa yang diprogramkan oleh organisasi. Tidak adanya kejelasan peran dari karyawan mempunyai implikasi menurunnya motivasi kerja, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang disebabkan tidak adanya lingkungan kerja yang jelas, rincian tugas masing-masing karyawan, serta tidak adanya pemerataan pekerjaan sehingga karyawan tidak mempunyai tanggung jawab dan wewenang secara jelas terhadap beban kerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi pekerja itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik, lebih berinisiatif, berinovasi, dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik. (Sutrisno, 2009)

Semakin maraknya wisata kuliner yang akhir-akhir ini menjadi ikon dari kota Semarang, memberikan dampak yang berarti pula bagi industri makanan baik yang berskala kecil maupun yang berskala besar. Pada tahun 2008, jumlah restoran yang terdaftar mencapai 300 unit, dan di tahun 2009 menjadi 500 unit,

sedangkan yang belum terdaftar jumlahnya mencapai 1500 unit (<http://www.surya.co.id>). Data tersebut dapat memberikan gambaran bahwa jumlah tenaga kerja yang dapat diserap dari sektor restoran cukup tinggi, hal ini merupakan keuntungan yang dapat dipetik khususnya bagi masyarakat Semarang, karena peluang untuk mendapatkan lapangan pekerjaan akan semakin luas.

Disisi lain, industri restoran di Semarang saat ini mengalami persaingan yang cukup tinggi. Mengingat begitu banyaknya restoran baru yang selalu muncul membuat setiap restoran harus memiliki keunggulan kompetitif yang dapat membuat mereka *survive* dalam menjalankan bisnis mereka. Setiap organisasi perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber daya yang ada untuk dapat menghasilkan produk baik barang atau jasa yang bisa dipasarkan (PT S2 Indonesia Semarang ). PT S2 Indonesia sendiri adalah salah satu industri restoran yang ada di kota Semarang, tetapi masih terdapat masalah yang dihadapi di perusahaan tersebut, antara lain adanya indikasi menurunnya motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja karyawan PT S2 Indonesia Semarang.

### 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas bahwa motivasi kerja, kinerja karyawan, dan disiplin kerja berperan penting dan sekaligus dapat mengetahui bagaimana prestasi karyawan, maka berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT S2 Indonesia Semarang ?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT S2 Indonesia Semarang ?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT S2 Indonesia Semarang ?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT S2 Indonesia Semarang ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan PT S2 Indonesia Semarang.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT S2 Indonesia Semarang.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT S2 Indonesia Semarang.
- d. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT S2 Indonesia Semarang.

## 2.1 Tinjauan Pustaka

### 2.1.1 Motivasi

Motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain (Grant, 2008 dalam jurnal of *Applied Psychology*,93,48–58) menunjukkan tingkat dimana perilaku para karyawan berhasil di dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi ( Motowidlo, 2003 dalam jurnal *Applied Psychology* ). Kami menggunakan teori kepercayaan dan teori desain pekerjaan untuk menyatakan bahwa para karyawan akan lebih memiliki keyakinan terhadap komunikasi misi dan tindakan para manajer yang dapat dipercaya. Ini akan memungkinkan karyawan untuk melihat bagaimana pekerjaan mereka membantu pihak yang menerima manfaat serta meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2008:146) bahwa motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan.Sedangkan pengertian motivasi menurut Reksohadiprodo (2008 : 165 ), adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Sedang menurut Maslow (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2002 : 97), motivasi ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu

hierarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut :

- a. Fisiologi : kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
- b. Keselamatan dan keamanan (*safety and security*) : Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- c. Rasa memiliki (*belongingness*), sosial, dan cinta : kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.
- d. Harga diri (*esteems*) : kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- e. Perwujudan diri (*self actualizatiton*) : kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian, dan potensi.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Mata pencaharian (motivasi ekonomi), sumber *prestise* (motivasi karir), wadah untuk menyatakan diri (motivasi kualitas) atau sebagai pemuasan bagi kebutuhan.

### 2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual.Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Secara umum Robbins (2001:139) mendefinisikan kepuasan kerja :” sikap umum seorang individu yang merujuk pada pekerjaannya. Kepuasan kerja bukan merupakan konsep yang berdimensi tunggal, melainkan suatu konsep yang *multificated* (banyak dimensi) artinya bahwa kepuasan kerja banyak

dipengaruhi oleh beberapa faktor. Seseorang bisa saja merasa puas dengan satu dimensi, namun tidak puas dengan dimensi lain. Seperti halnya dinyatakan oleh Malthis dan Jackson (terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, 2001:98), kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain.

Menurut Sondang (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, yaitu kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya.

Menurut Handoko (2001 : 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Karyawan yang puas lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang kondusif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan yakni pekerjaan yang menantang, imbalan yang layak, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung (Rivai, 2005).

### 2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Menurut Moekijat (2005), “Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur”. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian, serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan

organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Singodimedjo (2002), “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2001) menyatakan bahwa “Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Siswanto (2006), “Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar kinerja pegawai meningkat. Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu: 1) disiplin preventif dan 2) disiplin korektif (Siagian, 2008).

#### 1. Disiplin Preventif

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada pribadi para anggota organisasi. Agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapatkan perhatian manajemen, yaitu:

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena segala logika seorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Para pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogyanya disertai informasi yang lengkap

mengenai latar belakang berbagi ketentuan yang bersifat normatif.

- c. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

## 2. Disiplin korektif

Disiplin yang bersifat korektif adalah jika pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang untuk itu (Gibson, 2005).

Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara objektif dan sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan. Disamping faktor objektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa mendatang dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya di masa lalu. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang melakukan pelanggaran yang serupa. Pihak manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan di atas kertas.

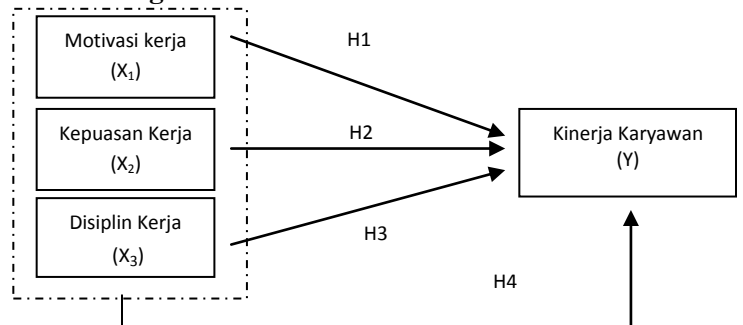
### 2.1.4 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapakan memperoleh pegawai yang

memiliki kinerja yang baik. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui kinerja para pegawainya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan kinerja atau bahkan terjadi sebaliknya. Jika dari hasil penilaian tersebut diperoleh data bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai, manajemen perlu mencari tahu sebabnya agar dapat mencari solusinya. Kinerja yang baik akan memberikan keunggulan bersaing bagi suatu perusahaan. Kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas produk atau jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan (Mangkunegara, 2004).

Penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2004) adalah “Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.

## 2.2 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pikir**

## 2.3 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT S2 Indonesia Semarang.

H<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT S2 Indonesia Semarang.

H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT S2 Indonesia Semarang.

H<sub>4</sub> : Motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT S2 Indonesia Semarang.

### 3.1 Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT S2 Indonesia Semarang bagian *Food and Beverage* yaitu sebanyak 131 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Random Sampling* yaitu teknik sampling acak. Pengambilan sampel diambil secara acak sehingga setiap sampel yang digunakan layak untuk menjadi sampel dari 131 karyawan diambil sebanyak 57 karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, observasi, studi pustaka. Teknik pengolahan data dengan editing, coding, tabulasi

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda (Metode penganalisaian data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak).

### 4.1 Hasil Penelitian

**Tabel 4.1**  
**Hasil Pengolahan Data Regresi**  
**Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.979	1.246		2.390	.020
	MOTIVASI	.416	.067	.524	6.164	.000
	KEPUASAN	.232	.077	.278	3.004	.004
	DISIPLIN	.221	.090	.248	2.455	.017

a. Dependent Variable: KINERJA

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil :

$$Y = 2,979 + 0,416 X_1 + 0,232 X_2 + 0,221 X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

- Nilai konstanta 2,979 mempunyai arti bahwa nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 2,979 apabila koefisien regresi motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja bernilai 0 atau tetap
- Koefisien regresi  $b_1=0,416$  artinya apabila motivasi ( $X_1$ ) meningkat, maka kinerja

karyawan (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan disiplin dianggap konstan.

- Koefisien regresi  $b_2= 0,232$  artinya apabila kepuasan kerja ( $X_2$ ) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel motivasi dan disiplin kerja dianggap konstan.
- Koefisien regresi  $b_3=0,221$  artinya apabila disiplin kerja ( $X_3$ ) meningkat maka kinerja karyawan(Y) akan meningkat dengan asumsi variabel motivasi dan kepuasan kerja dianggap konstan.

### 5.1 Pembahasan

Pada prinsipnya penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkemampuan tidak lepas dari adanya kemampuan dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh kemampuan bekerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas, dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan selalu berorientasi pada tujuan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi adalah karyawan yang perilakunya diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2001).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja diukur dengan menggunakan Pengakuan dan penghargaan yang diberikan karyawan oleh atasan yaitu apabila pengakuan dan penghargaan yang diberikan karyawan oleh atasan meningkat maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat, Kebutuhan akan

sosialisasi diri terhadap lingkungan sekitar yaitu apabila Kebutuhan akan sosialisasi diri terhadap lingkungan sekitar meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, Fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu apabila fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, Karyawan mempunyai dorongan untuk berkreaitif dalam pekerjaannya yaitu apabilakaryawan terdorong untuk berkreaitif dalam pekerjaannya maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sariyathi (2006) dan Brahmasari (2006) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan Kepuasan atas prestasi yang dicapai yaitu apabila kepuasan atas prestasi yang dicapai meningkat maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat, Pengakuan yang diperoleh yaitu apabila pengakuan yang diperoleh meningkat maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat, Pekerjaan yang telah diselesaikan yaitu apabila pekerjaan yang telah diselesaikan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan Gaji yang diterima yaitu apabila gaji yang diterima meningkat

maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sariyathi (2006) dan Rahmisary (2007) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

## 3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja diukur dengan menggunakan Ketegasan perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yaitu apabila perusahaan tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat, Teladan pimpinan perusahaan yaitu apabila teladan pimpinan perusahaan naik maka kinerja karyawan pun akan ikut naik, Keadilan akan pemberian sanksi hukuman pada karyawan yaitu apabila perusahaan selalu memberikan sanksi hukuman yang adil kepada karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, Norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan yaitu apabila norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan meningkat maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Sariyathi (2006) dan Brahmasari (2006) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 6.1 Penutup

### 6.1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila karyawan motivasinya meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila karyawan motivasinya menurun maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
- b) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, demikian pula sebaliknya, jika karyawan tidak puas maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
- c) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila disiplin meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, demikian pula sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki kedisiplinan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

### 6.1.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Motivasi merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga untuk mengoptimalkan kinerja karyawan perlu kebijakan yang mengakomodasi semua pihak dalam rangka memotivasi karyawan. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh paling dominan adalah Pengakuan dan penghargaan yang diberikan karyawan oleh atasan sedangkan indikator paling kecil adalah Fasilitas kesehatan yang diberikan

perusahaan kepada karyawan. Hal ini harus menjadi perhatian PT S2 Indonesia Semarang untuk lebih meningkatkan motivasi dengan meningkatkan fasilitas kesehatan yang diberikan karyawan, misalnya jaminan kesehatan rumah sakit jika terdapat karyawan yang sakit, poliklinik yang diperuntukkan kepada karyawan, dan adanya rekreasi yang ditujukan pada karyawan sehingga karyawan tidak jenuh dengan pekerjaan.

2. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan Kepuasan atas prestasi yang dicapai, Pengakuan yang diperoleh, Pekerjaan yang telah diselesaikan, Gaji yang diterima. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh paling dominan adalah Pekerjaan yang telah diselesaikan, sedangkan indikator paling kecil adalah gaji yang diterima. Hal ini harus menjadi perhatian PT S2 Indonesia Semarang untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan dan meningkatkan gaji yang diterima karyawan, misalnya dengan adanya pengaturan sistem gaji yang harus jelas, baik jumlah dan jangka waktunya antar karyawan.
3. Disiplin kerja diukur dengan menggunakan Ketegasan perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan, Teladan pimpinan perusahaan, Keadilan akan pemberian sanksi hukuman pada karyawan, Norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh paling dominan adalah Keadilan akan pemberian sanksi hukuman pada karyawan, sedangkan indikator paling kecil adalah Ketegasan perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan. Hal ini harus menjadi perhatian PT S2 Indonesia Semarang untuk lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan meningkatkan Ketegasan perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan karena ketegasan perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan belum tegas.