

1. JUDUL: PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA PARIWARA SEMARANG

2. NAMA : NOVI ATIKA SARI

ABSTRACT

An organization has a purpose in order to meet their needs so as to obtain satisfaction . Therefore , the organization expects employees to excel and be able to create conditions conducive so that employees will not be experiencing burnout , boredom and lazy work that lead to decreased morale . It is caused when morale can lead to decreased employee performance also decreased . The population in this study were all employees . The sampling technique used is the census sampling . The samples taken by the formula above is 77 people . Analysis tool used is multiple linear regression by first tested with validity and reliability .

The results showed that motivation positive and significant effect on the performance of employees , this means that if the employee motivation to increase the performance of employees will increase and vice versa if the employee motivation decreases the performance of employees will decrease . Ability of a positive effect on employee performance , this means that if the work increases, the ability to increase employee performance and vice versa if the employee is not satisfied then the employee's performance will decline . Labor discipline positive effect on employee performance , this means that if the discipline increases the employee's performance will increase and vice versa if the employee does not have the discipline employee performance will decline .

Keywords : motivation , ability , work discipline and employee performance

3. PENDAHULUAN

a. *Latar Belakang Masalah*

Organisasi adalah sistem dan kegiatan manusia yang bekerjasama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab (Schein dalam Mangkunegara, 2005:23). Pernyataan Schein itu menggambarkan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut.

Suatu organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menjadi menurun. Hal ini disebabkan apabila semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja karyawan juga mengalami penurunan. (Mangkunegara, 2005:29

Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini direktur harus selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005: 67).

Pengukuran kinerja karyawan adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan (Susilo, 2002:28). Informasi tentang kinerja karyawan juga diperlukan pula bila suatu saat atasan ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seorang karyawan berkinerja karyawan buruk, padahal sistem atau peralatan yang digunakanlah yang tidak memenuhi syarat. (Mangkunegara, 2005: 67)

Sumber daya manusia yang unggul yang dapat didayagunakan untuk merealisasikan lingkungan kerja serta tujuan organisasi merupakan dambaan setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun non-pemerintah. Sumber daya manusia semacam ini adalah salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi, pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia akan tampak pada keberhasilan mendapatkan lingkungan kerja karyawan. Dengan memberikan perhatian yang penuh dan membuat

karyawan percaya terhadap organisasi akan diperoleh lingkungan kerja karyawan. Jika lingkungan kerja karyawan telah diperoleh maka akan didapat karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapatkan dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. (Rivai, 2009).

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. Menurut Rivai (2009), motivasi adalah tanggung jawab menajerial untuk memperoleh perilaku karyawan yang sesuai dengan keinginan pimpinan dan merupakan suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersama dengan tercapainya sasaran organisasi.

PT Sarana Pariwara merupakan suatu usaha dalam bidang penerbitan dengan menghasilkan dua macam produk yaitu harian Sore Wawasan yang termasuk barang yang tidak tahan lama. Hal ini dapat dilihat dari waktu penerbitannya yaitu setiap hari. Sejak awal awal berdirinya hingga saat ini PT Sarana PARIwara tidak melakukan perubahan terhadap merek produknya.

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari Karyawan Bagian Kepegawaian PT Sarana Pariwara Semarang penilaian kinerja karyawan ndibagi menjadi dua yaitu penilaian kinerja jabatan pimpinan dan penilaian kinerja hanya untuk jabatan yang tidak mempunyai anak buah. Penilaian kinerja jabatan pimpinan diukur dengan menggunakan aspek hasil kerja, sikap kerja, kemampuan kerja, *man management* dan PSDM. Sedangkan penilaian kinerja untuk jabatan yang tidak mempunyai anak buah menggunakan aspek hasil kerja, sikap kerja, kemampuan kerja.

Dari pengamatan awal penulis diketahui bahwa terdapat permasalahan pada karyawan PT Sarana Pariwara tersebut antara lain pertama karyawan dan pekerjaan di seksi yang tidak mempunyai staf dibantu oleh seksi yang lain sehingga pencapaian kinerja tidak dapat dicapai secara maksimal. Kemungkinan bisa terjadi pendistribusian pekerjaan yang tidak merata diantara para pegawai, beban kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan jauh lebih berat daripada pegawai lainnya karena dituntut pekerjaan harus segera selesai, sehingga tidak jarang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan bekerja *overtime*. Jelas pembagian kerja seperti itu tidak sesuai dengan prinsip-prinsip *the right man on the right places*. Adanya distribusi pekerjaan yang tidak merata, di satu sisi ada beberapa pegawai yang selalu melaksanakan pekerjaan sampai *overtime* (lembur) tapi di sisi lain terdapat pegawai yang tidak mempunyai pekerjaan (sangat santai). (PT Sarana Pariwara Semarang,2013)

Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadinya. Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari pegawai yang masuk kerja siang (jam 08.00 WIB) dan pulang awal (sebelum jam 15.00 WIB) dari ketentuan masuk kerja jam 08.00 WIB dan pulang jam 15.00 WIB. Disamping hal tersebut juga menurunnya disiplin pegawai yang ditandai dengan absensi kehadiran apel pagi dan siang. Pelaksanaan tugas rutin seperti apel pagi dan siang yang mengikuti hanya sedikit dan orang tertentu, pulang kerja belum waktunya.

Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu kinerja karyawan yang baik. Luthans (2005:126) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Untuk mengukur kinerja karyawan diperlukan prasurey untuk menentukan variabel yang digunakan sebagai dasar pengambilan judul antara lain untuk variabel motivasi diukur dengan menggunakan rasa aman bekerja di perusahaan dan karyawan memelihara hubungan baik dengan karyawan lain. Variabel kemampuan diukur dengan menggunakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, sedangkan disiplin kerja diukur dengan menggunakan karyawan selalu berpikir positif dalam setiap pekerjaan dan karyawan selalu bersikap terbuka dengan karyawan lain dan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan hasil kerja saya sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan dan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar pengukuran yang diterapkan perusahaan.

Dari hasil penilaian motivasi, kemampuan dan disiplin kerja pegawai PT Sarana Pariwisata Semarang berdasarkan dari hasil pra survey yang dihasilkan responden yang bekerja di PT Sarana Pariwisata Semarang menunjukkan bahwa pegawai PT Sarana Pariwisata Semarang baik tetapi berbeda dengan hasil pra survey yang dihasilkan berdasarkan penilaian dari responden yang berkunjung di PT Sarana Pariwisata Semarang, mereka menilai bahwa tingkat kesungguhan, tanggung jawab, peningkatan kinerja pegawai, dan pelayanan yang diberikan kurang, untuk itu pimpinan dihadapkan pada upaya bagaimana memaksimalkan sumber daya yang berdayaguna mengaktifkan semangat dan disiplin kerja dan meningkatkan produktifitas kerja yang optimal.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Pariwisata Semarang.**

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas bahwa kinerja karyawan berperan penting dan sekaligus dapat mengetahui bagaimana kinerja karyawan, maka berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sarana Pariwara Semarang?
2. Bagaimanakah pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Pariwara Semarang ?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sarana Pariwara Semarang ?
 4. Bagaimanakah pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sarana Pariwara Semarang ?

c. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sarana Pariwara Semarang
2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Pariwara Semarang
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sarana Pariwara Semarang
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sarana Pariwara Semarang

d. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoretis
 - a. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Bagi Perusahaan
Untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan Penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran akan pentingnya kinerja pegawai serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT Sarana Pariwara Semarang untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja para pegawai.
2. Manfaat Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna terutama dalam hal mengelola seluruh sumber daya perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan

4. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari semua objek atau individu yang akan diteliti, dimana objek tersebut memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap (Setiawan, 2005 : 140). Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan PT Sarana Pariwisata Semarang yang berjumlah 77 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2001:56). Karena jumlah populasi sedikit maka sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 77 karyawan

3. Teknik sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yaitu teknik pengambilan sampel berstrata tetapi kurang proporsional karena jumlah populasi terlalu kecil, sehingga populasi yang kecil tersebut diambil semuanya sebagai sampel. (Setiawan, 2005). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 77 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder, data primer merupakan data dan informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Sarana Pariwisata sebagai responden mengenai motivasi kerja dan kemampuan kerja (*ability*) terhadap kinerja karyawan sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain, misalnya dari perpustakaan serta literatur-literatur lainnya.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan objektif dan dapat dijadikan landasan dalam proses analisis, maka diperlukan pengumpulan data dengan metode :

a. Metode kuesioner

Merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah disediakan.

b. Observasi

Dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan secara langsung ke objek penelitian

5. HASIL PENELITIAN

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul- betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2005 : 45). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r - hitung dengan nilai r - table untuk *degree of freedom* ($d f = n - 2$ (Singarimbun :2005). Suatu data dikatakan valid jika R hitung lebih besar dari r tabel.

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Adapun rumus yang digunakan untuk mencari realibilitas instrumen yang berbentuk kuesioner adalah rumus alpha (Arikunto, 2002). Indikator dianggap reliable jika $r \alpha > r$ tabel = 0,6 (Ghozali: 2005). Untuk mempermudah analisis data, uji reliabilitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel — variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Menganalisis matrik korelasi variabel — variabel bebas. Langkah menganalisis asumsi multikolonieritas yaitu :

- Jika nilai VIF lebih kecil dari angka 10 maka tidak terjadi problem multikolonieritas.
- Jika nilai VIF lebih dari angka 10 maka terjadi problem multikolonieritas. (Santoso,2002)

2. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas atau yang terjadi Heteroskedastisitas kebanyakan data *cross section* mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil , sedang , dan besar). cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatter plot dimana :

- jika penyebaran data pada scatter plot teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem

- heteroskedastisitas
- jika penyebaran data pada scatter plot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas. (Ghozali, 2005: 105)

3. Uji Normalitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal . Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Adapun cara analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan grafik normal plot , dimana :

- Jika penyebaran data mengikuti garis normal , maka data berdistribusi normal
- Jika penyebaran data tidak mengikuti garis normal , maka data distribusi tidak normal. (Ghozali, 2005: 105)

d. Metode Analisis Data

1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis untuk menggambarkan atau untuk menjelaskan hasil penelitian dan penjelasan tentang teori-teori yang bersangkutan dengan uraian masalah yang diambil dalam penelitian ini yang hanya dapat dijelaskan dengan kata-kata atau kalimat.

Analisis kualitatif dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban responden atas kuisisioner yang telah disebar. Analisis dalam penelitian ini berupa analisis terhadap masing-masing pertanyaan yang ada dalam kuisisioner, yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh persepsi karyawan.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data yang dilakukan dengan angka-angka dan perhitungannya menggunakan alat bantu statistik yaitu *SPSSfin- Windows*.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama melalui suatu persamaan regresi linear berganda. Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda dengan dua variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

b_0 = Intercept / konstan

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = kemampuan

X_3 = disiplin

e = Disturbance *error* (variabel Pengganggu)

f. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yaitu dengan menggunakan Uji "t" dan uji "F".

- a) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan menggunakan cara sebagai berikut :

Dengan rumus :

$$t = \frac{b_1}{Sb_1}$$

keterangan :

t = hitung

b_1 = koefisien regresi

Sb_1 = standar koefisien regresi

Dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{table} . Jika $t_{hitung} < t_{table}$, maka keputusannya menerima H_0 yang artinya variabel bebas x (motivasi, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{table}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 yang artinya variabel bebas x (motivasi, kemampuan dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat y (kinerja karyawan)

- b) Uji F, Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

$$\text{Rumus : } F = \frac{R^2 / (K - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ variabel bebas mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ variabel bebas tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat.

g. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur kemampuan model (X) dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Nilai R^2 yang kecil sebesar kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y) amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen (X) memiliki hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

6. PEMBAHASAN

Berdasarkan pembahasan di bab 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 pengaruh terhadap kinerja karyawan . Motivasi kerja diukur dengan menggunakan Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu karyawan dalam melakukan pekerjaan selalu tepat waktu, Kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan PT Sarana Pariwara Semarang sesuai dengan yang diharapkan organisasi, Kualitas kerja karyawan dalam pekerjaan yaitu mutu pekerjaan yang dihasilkan karyawan, Pengetahuan karyawan akan bidang pekerjaan yaitu karyawan mengerti mengenai bidang pekerjaan yang ditanganinya.

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

2. Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan

Kemampuan 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 kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Kemampuan kerja diukur dengan menggunakan Kepuasan atas prestasi yang dicapai yaitu kepuasan hasil kerja yang dicapai guna meningkatkan prestasi, Pengakuan yang diperoleh yaitu kepuasan karyawan karena adanya pengakuan yang diperoleh dari organisasi, Pekerjaan yang telah diselesaikan yaitu kepuasan karyawan karena pekerjaan yang ditangani terselesaikan dan Gaji yang diterima yaitu kepuasan karyawan akan gaji yang diterimanya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sariyathi (2006) dan Rahmisary (2007) yang menunjukkan bahwa kemampuan 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 perusahaan selalu menegaskan mengenai disiplin kerja, Teladan pimpinan perusahaan yaitu pimpinan selalu memberi contoh yang baik bagi karyawan, Keadilan akan pemberian sanksi hukuman pada karyawan yaitu karyawan selalu memberikan sanksi hukuman yang adil kepada karyawan, Norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan yaitu karyawan PT Sarana Pariwisata Semarang selalu menaati Norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan.

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

7. PENUTUP

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) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila kemampuan 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.

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. Indikator paling kecil adalah kebutuhan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dan potensi diri berkategori cukup baik. Hal ini harus menjadi perhatian PT Sarana Pariwara Semarang karena kebutuhan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dan potensi diri belum memadai. Hal ini harus menjadi perhatian perusahaan karena menurut karyawan kebutuhan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dan potensi diri belum memadai. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dan potensi diri misalnya dengan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi dengan cara mengadakan studi tour akhir tahun sehingga karyawan dapat refreshing untuk mengurangi kejenuhan dalam pekerjaan dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk berkreasi dengan cara menciptakan hal-hal baru sebagai langkah menambah inovasi produk sehingga daya kreatif karyawan dapat tercipta melalui kegiatan tersebut.
2. Kemampuan kerja diukur dengan menggunakan Kemampuan teknis mencakup pengetahuan dan ketrampilan yang berkaitan dengan berbagai teknologi dan proses, Kemampuan manajerial mencakup perencanaan, pengkoordinasian, pemantauan, pengendalian, penilaian dan berhubungan dengan pengetahuan mengenai ketrampilan, Kemampuan berperilaku mencakup perilaku berhubungan dengan orang lain, Kemampuan konseptual meliputi kemampuan untuk melihat perusahaan secara keseluruhan, Pendidikan yang memadai dan Ketrampilan dalam mengerjakan tugas. Indikator paling kecil adalah Kemampuan berperilaku mencakup perilaku berhubungan dengan orang lain berkategori cukup baik. Hal ini harus menjadi perhatian PT Sarana Pariwara Semarang karena Kemampuan berperilaku mencakup perilaku berhubungan dengan orang lain belum memuaskan. Misalnya dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih aktif dalam pekerjaan dan berkomunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.
3. Disiplin kerja diukur dengan menggunakan Datang dan pulang sesuai jadwal, Tidak mangkir jika bekerja, Tidak mencuri-curi waktu, Upaya dalam menaati peraturan berdasarkan perasaan takut dan Komitmen dan loyal terhadap organisasi. Indikator paling kecil adalah Upaya dalam menaati peraturan berdasarkan perasaan takut berkategori

cukup baik. Hal ini harus menjadi perhatian PT Sarana Pariwara Semarang karena Upaya dalam menaati peraturan berdasarkan perasaan takut belum memadai. Misalnya dengan jika karyawan melanggar peraturan maka akan diberikan sanksi berupa pemberian SP (Surat Peringatan).

4. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Kuantitas, jumlah yang harus diselesaikan, Mutu yaitu mutu yang dihasilkan, dan Ketepatan waktu kerja yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan. Indikator paling kecil adalah Kuantitas, jumlah yang harus diselesaikan. Hal ini harus menjadi perhatian PT Sarana Pariwara karena menurut karyawan Kuantitas jumlah yang harus diselesaikan PT Sarana Pariwara belum memadai sehingga perusahaan perlu untuk mengadakan pelatihan yang mengakibatkan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.