

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan PT Indosat Semarang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

ANDRO VIDRIANSYAH

NIM. C2A008173

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2014

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Andro Vidriansyah
Nomor Induk Mahasiswa : C2A 008173
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Draft Skripsi : **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja,
dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Karyawan PT Indosat Semarang)**
Dosen Pembimbing : Dr. Suharnomo,SE., M.Si

Semarang, 23September 2014

Dosen Pembimbing,

(Dr. Suharnomo, SE.,M.Si)

NIP. 197007221998021002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Andro Vidriasnyah
Nomor Induk Mahasiswa : C2A 008173
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis /Manajemen
Judul Draft Skripsi : **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja,
dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Karyawan PT Indosat Semarang)**

telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal : 29 September 2014

Tim Penguji

1. Dr. Suharnomo,SE.,M.Si (.....)
2. Ismi Darmastuti,SE., M.Si. (.....)
3. Mirwan Surya Perdana,SE, MM, P.hD. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Andro Vidriansyah, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indosat Semarang)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulisan lain, yang saya akui seolah-olah sebagian tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 23 September 2014

Yang Membuat Pernyataan,

Andro Vidriansyah

NIM. C2A008173

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Why do we fall? So that we can learn to pick ourselves up.

(Alfred Pennyworth)

A man is a success if he gets up in the morning and goes to bed at night, and in between he does what he wants to do.

(Bob Dylan)

PERSEMBAHAN

“Bismillahirrohmanirrohim”

“Saya persembahkan kepada kedua orangtua saya ayah dan ibu yang senantiasa mendoakan, mendukung dan memberikan kasih sayang kepada saya”

“Terima kasih untuk setiap waktu dan kepercayaan yang telah Beliau berikan kepada saya dan segala dukungan senantiasa diberikan”

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya penurunan kinerja karyawan pada PT Indosat Tbk di Semarang, karena Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indosat Tbk di kota Semarang.

Melalui metode kuesioner dengan menggunakan teknik purposive sampling terhadap 97 orang responden yaitu karyawan tetap PT Indosat Tbk di kota Semarang.

Hasil penelitian variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai *adjusted R Square* adalah sebesar 0,537. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan seluruh variabel independen untuk menjelaskan variasi pada variabel dependen adalah 53,7% berpengaruh terhadap variabel Y. Sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi yang diperoleh.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja.

ABSTRACT

The background of this research is based on the reduction of employees' performance in PT. Indosat Tbk Semarang, caused by human resources which is the central role of organization in every company. To get a good management activity, a company has to own the intellectual and high skill employees, yet the effort to manage a company optimally to increase employees' performance. As many as the employees who have high performances, the whole productivity of company will increase, so that the company will be survived in open global competition. The purpose of this research is about knowing the effect of work motivation, job satisfaction, and discipline at work to employees' performance of PT. Indosat Tbk Semarang.

Applying the questionnaire method with using purposive sampling technique to 97 respondents, they are the permanent employees of PT. Indosat Tbk Semarang.

The variable results of work motivation, job satisfaction, discipline at work have the positive impacts to the employees' performance (Y). The score of Adjusted R Square is 0,537. Therefore, it is concluded that the whole independent variable ability to explain the variety of dependent variable is 53,7% affects to Y variable. And the rest of them is 46,3% affected by other unexplainable model regression.

Key words: Employees' performance, work motivation, job satisfaction, discipline at work

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, atas segala limpahan berkah dan anugerah dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga Skripsi yang berjudul “**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indosat Semarang)**” dapat terselesaikan dengan baik.

Terselesainya Skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, ijinkanlah penulis berterima kasih kepada :

1. Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si, Akt, Ph.D yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi di Program Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
2. Dr. Suharnomo, S.E. M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengajarkan banyak hal kepada penulis.
3. Ismi Darmastuti, S.E. M.Si selaku Dosen Wali
4. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah memberikan dukungan ilmu dan fasilitas belajar.
5. Kedua orang tua tercinta, kakak dan adik yang telah memberikan dukungan moriil dan materil serta memotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Ditha Riezki Putri , yang telah memberikan motivasiselama ini.
7. Teman-teman Manajemen Reguler 2angkatan 2008, terimakasih atas motivasi, dukungan dan pengalaman selama kuliah.

8. Sahabat-sahabat, Cakti, Bayu, Ipan, Eja, Gilang Ser, dan Yasirterimakasih buat dukungan dan doa.
9. Teman-teman KKN Tim II UNDIP 2013 terima kasih pengalaman selama KKN.
10. Pimpinan HRD PT INDOSAT TBK dan segenap Karyawan yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini.
11. Dan semua orang yang ikut membantu kelancaran penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran bagi peningkatan kualitas penulisan ilmiah serta penelitian lanjutan sangat diharapkan.

Akhir kata, penulis berharap karya sederhana ini memberikan banyak manfaat bagi pembaca.

Semarang, 23 September 2014

Andro Vidriansyah

NIM. C2A008173

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAKSI.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
BAB I	PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian	8
1.3 Pertanyaan Penelitian	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II	TELAAH PUSTAKA
2.1 Kinerja Karyawan	13
2.2 Motivasi Kerja	19
2.3 Kepuasan Kerja.....	26
2.4 Disiplin Kerja.....	30
2.5 Pengaruh antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis..	33
2.6 Penelitian Terdahulu	36
2.7 Kerangka Pikir Penelitian.....	41

BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Indikator	
	Variabel Penelitian.....	42
3.2	Populasi dan Sampel	46
3.3	Jenis dan Sumber Data	47
3.4	Metode Pengumpulan Data	48
3.5	TeKnik Pengolahan dan Analisis Data	49
BAB IV	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
4.1	Gambaran Umum PT Indosat	55
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	57
4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas Data	60
4.4	Deskripsi Jawaban Responden	65
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	68
4.6	Uji Regresi Berganda	72
4.7	Pembahasan	76
BAB V	PENUTUP	
5.1	Kesimpulan.....	80
5.2	Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan Tetap PT Indosat Tbk Semarang Tahun 2012-2013.....	3
Tabel 1.2	Data Presensi Karyawan PT Indosat Semarang Tahun 2013...	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1	Penjelasan Indikator Variabel Motivasi Kerja	43
Tabel 3.2	Penjelasan Indikator Variabel Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 3.3	Penjelasan Indikator Variabel Disiplin Kerja.....	45
Tabel 3.4	Penjelasan Indikator Variabel Kinerja Karyawan	46
Tabel 4.1	Distribusi Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2	Distribusi Pendidikan.....	58
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Umur Responden.....	59
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden	60
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	61
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	62
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	63
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.10	Deskripsi Jawaban Responden	66
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov Smirnov .	69
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 4.13	Hasil Uji Hipotesis.....	72
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Kelayakan Model	75
Tabel 4.15	Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir Penelitian	41
Gambar 3.1	Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	42
Gambar 3.2	Indikator Variabel Kepuasan Kerja	43
Gambar 3.3	Indikator Variabel Disiplin Kerja	45
Gambar 3.4	Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	46
Gambar 4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner	86
Lampiran B Surat Ijin Penelitian	89
Lampiran C Tabulasi Data Penelitian	91
Lampiran D Hasil Uji Validitas.....	99
Lampiran E Hasil Uji Reliabilitas	103
Lampiran F Hasil Uji Multikolinieritas, Normalitas dan Heteroskedastisitas ...	105
Lampiran G Hasil Uji Regresi Berganda	107
Lampiran H Hasil Uji F	108
Lampiran I Koefisien Determinasi	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batas yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya

manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT Indosat Tbk adalah salah satu perusahaan penyedia jasa telekomunikasi dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Perusahaan ini menawarkan saluran komunikasi untuk pengguna telepon genggam dengan pilihan pra bayar maupun pascabayar dengan merek jual Matrix, Mentari dan IM3; jasa lainnya yang disediakan adalah saluran komunikasi via suara untuk telepon tetap (*fixed*) termasuk sambungan langsung internasional IDD (*International Direct Dialing*), serta jasa nirkabel dengan merk dagang StarOne (situs resmi Indosat). PT Indosat Tbk juga menyediakan layanan multimedia, internet, dan komunikasi data (MIDI= *Multimedia, Internet & Data Communication Services*).

Pada tahun 2011 PT Indosat Tbk menguasai 21% pangsa pasar (Indonesia-investment.com diakses 28 Mei 2014) dan pada tahun 2013 mengklaim memiliki 58,5 juta pelanggan untuk telepon genggam (Indonesia-investment.com diakses 28 Mei 2014). Situs lainnya (Onbible.com diakses 28 Mei 2014) menempatkan Indosat sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar ketiga pada tahun 2013 dibawah Telkomsel dan XL Axiata. Sementara itu Situs investasi untuk Indonesia menyatakan bahwa Indosat kehilangan beberapa persen pasar pelanggan telepon genggamnya pada tahun tahun terakhir (Indonesia-investment.com diakses 28 Mei 2014).

Setiap organisasi mengharapkan agar pegawainya dapat berkinerja dengan baik. Informasi mengenai kinerja pegawai diperoleh melalui penilaian kinerja. Dari hasil evaluasi kinerja karyawan dapat diketahui apakah seorang pegawai

dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolok ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai tersebut mampu memenuhi harapan kinerja organisasi. Berikut ini hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan di PT Indosat Tbk untuk periode 2012-2013.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Tetap PT Indosat Tbk Semarang Tahun 2012-2013

Faktor Penilaian		Rata-Rata Nilai	
		2012	2013
Kinerja Perencanaan dan Implementasi Program			
	Achievement	96	90
	Quality and Accuracy	91	90
	Initiative	89	87
	Information Seeking	90	91
Kinerja Pelayanan			
	Interpersonal Understanding	87	85
	Customer Service Orientation	99	97
Kinerja Kepemimpinan			
	Impact and Influence	87	86
	Organizational Awareness	85	81
	Relationship Building	89	87
Kinerja Pengelolaan			
	Developing Other	90	89
	Teamwork and Cooperation	94	90
	Team Leadership	89	90

Sumber: HRD PT Indosat Tbk, 2011-2012

Data yang disajikan dalam tabel 1.1 di atas tampak bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada rata-rata hasil penilaian masing-masing indikator kinerja karyawan pada tahun 2013 yang secara umum

mengalami penurunan jika dibandingkan dengan hasil penilaian kinerja pada tahun 2012. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh PT Indosat Tbk. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Penurunan hasil penilaian indikator-indikator kinerja karyawan dapat menjadi petunjuk adanya *symptom/*gejala yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Terdapat faktor positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pertama adalah motivasi kerja. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006). Beberapa peneliti telah menguji pengaruh motivasi terhadap

kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2010), Pujiyanti dan Isroah (2013), Agusta dan Sutanto (2013), Luhglatno (2006), Harlie (2010), Koesmono (2005), Widodo (2011) dan Prabasari dan Netra (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) menunjukkan hasil yang berbeda dimana motivasi kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai menurut Hariadja (2002) dapat dilihat bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.

Kepuasan kerja merupakan faktor kedua yang dapat menurunkan maupun meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2000). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan

dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Soegihartono (2012), Engko (2008), Hakim (2012), Koesmono (2005), Widodo (2006) dan Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Faktor ketiga yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh

masyarakat dan perusahaan. Menurut BudiSetiyawan dan Waridin (2006), Aritonang (2005), Rofi (2012), Suswardji, Hasbullah, dan Albatross (2012), Pujiyanti dan Isroah (2013), Harlie (2010) dan Prabasari dan Netra (2013) disiplin kerja karyawan bagiadari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memilikipengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Berikut ini data temuan disiplin karyawan di PT Indosat Semarang tahun 2013.

Tabel 1.2
Data Presensi Karyawan PT Indosat Semarang Tahun 2013

No	Bulan	Ijin		Tidak Ijin		Keluar Kantor		Tidak Masuk Kantor		
		DT	PC	DT	PC	Ijin	Tdk Ijin	Ijin	Sakit	Alpa
1	Januari	8	3	2	3	32	2	14	48	0
2	Februari	4	8	1	1	24	3	0	12	0
3	Maret	6	8	7	5	36	6	7	4	0
4	April	1	1	6	2	41	2	15	9	1
5	Mei	0	6	1	4	12	1	7	0	0
6	Juni	8	0	0	7	9	4	9	19	1
7	Juli	9	0	5	2	21	0	5	21	0
8	Agustus	9	1	5	1	29	1	52	5	0
9	September	0	6	3	1	10	2	7	17	0
10	Oktober	1	9	3	4	31	7	0	26	0
11	Nopember	4	5	2	3	24	1	4	60	1
12	Desember	3	6	4	4	33	3	17	73	0

Sumber: HRD PT Indosat Semarang, 2013

Keterangan:

DT : Datang Terlambat

PC : Pulang Cepat

Data presensi yang disajikan dalam tabel 1.2 di atas dapat menjadi indikasi adanya permasalahan pada motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan yang ada di PT Indosat Semarang.

Mengacu pada uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian mengenai **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indosat Semarang)”**

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Faktual problem yang ditemukan di tempat penelitian menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada rata-rata hasil penilaian masing-masing indikator kinerja karyawan pada tahun 2013 yang secara umum mengalami penurunan jika dibandingkan dengan hasil penilaian kinerja pada tahun 2012. Penurunan hasil penilaian indikator-indikator kinerja karyawan dapat menjadi petunjuk adanya *symptom/gejala* yang menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan.

Selain fenomena empiris tersebut, penelitian ini masih menarik untuk diteliti karena masih adanya perbedaan-perbedaan dari hasil-hasil penelitian terdahulu. Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Handayani (2010), Pujiyanti dan Isroah (2013), Agusta dan Sutanto (2013), Luhgiatno (2006), Harlie (2010), Koesmono (2005), Widodo (2011) dan Prabasari dan Netra (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) menunjukkan hasil yang berbeda dimana motivasi kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Mengacu pada fenomena empiris dan perbedaan hasil-hasil penelitian terdahulu maka masalah penelitian yang dirumuskan adalah “Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan di PT Indosat Tbk Semarang?”.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Rumusan masalah yang telah dirumuskan memerlukan pendekatan untuk menjawabnya. Oleh sebab itu, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian berikut ini:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indosat Semarang?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indosat Semarang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indosat Semarang?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian maka dapat dikembangkan tujuan penelitian berikut ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indosat Tbk Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indosat Tbk Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indosat Tbk Semarang.

1.5 Manfaat Penelitian

Berikut ini beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indosat Semarang)”

1. Bagi peneliti

Sebagai sarana pengembangan teori pengetahuan yang selama ini di dapat dalam bangku kuliah untuk diterapkan dan dikembangkan di dunia nyata dan sebagai syarat menempuh Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Perusahaan

Bagi PT Indosat Tbk Semarang dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan penilaian kinerja karyawan sehingga di masa yang akan datang PT Indosat Tbk Semarang dapat menjadi perusahaan yang unggul dalam produktivitas kinerja karyawannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan penulisan ini akan memiliki sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan secara singkat mengenai latar belakang penulis memilih topik bahasan, rumusan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan dari penelitian, serta manfaat yang akan didapat dari penulisan penelitian.

BAB II. TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan menguraikan landasan teori yang mendukung perumusan masalah penelitian, kutipan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis. Teori-teori yang digunakan antara lain mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

BAB III. METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menyajikan seluruh deskripsi penelitian, analisis data, serta hasil dari pengolahan data.

BAB V. PENUTUP

Bab ini akan menyajikan mengenai kesimpulan-kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan dan hipotesis yang telah diuji. Bab ini pun akan memberikan saran-saran mengenai solusi dari permasalahan yang ada.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), 2000).

Menurut Maryoto (2000), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Sedangkan Gomes (2001), menyatakan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dari sebuah hasil pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Sedangkan Tim Studi Pembangunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) (2000) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2007) istilah kinerja berasal dari kata *jobperformance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dengan demikian menurut Mangkunegara (2007) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Lebih lanjut, Mangkunegara (2007) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Pendapat lain berkaitan dengan kinerja disampaikan oleh Rivai dan Fawzi (2004) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Lebih lanjut Rivai & Fawzi (2004) menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, sehingga dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antar pekerjaan dan kemampuan.

Malthis (2007) menyatakan terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi bagaimana individu/seorang karyawan dalam bekerja, yaitu : (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi. Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan. Akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu faktor ini dikurangi atau tidak ada.

Sedangkan Soedjono (2005) menyebutkan ada enam kriteria untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu: (1) Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna; (2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan; (3) Ketepatan waktu, dapat

menyelesaikan tepat pada waktunya dan dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain; (4) Efektifitas, Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian; (5) Kemandirian, dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan; dan (6) Komitmen kerja, komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Kemampuan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang akan menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan tersebut. Adapun yang dimaksud dengan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu sistem terstruktur dan formal dalam mengukur, mengevaluasi dan mempengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku, dan *outcomes* karyawan, serta tingkat absensi, untuk mengetahui produktivitas dan afektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di masa depan sehingga bermanfaat bagi karyawan, organisasi, dan masyarakat. Secara lebih sederhana dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 2001).

Lebih lanjut Handoko (2001) menjelaskan, untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan, sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job-related*), praktis, mempunyai standar, dan menggunakan ukuran yang dapat diandalkan. *Job-related* berarti bahwa sistem penilaian prestasi akan perilaku kritis untuk perilaku kerja, artinya ukuran itu mengukur aspek kinerja yang

betul-betul penting dalam penilaian aktivitas kerja. Sistem disebut praktis bila penilaian mudah dipahami baik oleh penilai maupun karyawan.

Keputusan yang penting yang berkaitan dengan penilaian kinerja adalah jenis kriteria yang digunakan, periode waktu penilaian dan waktu penilaian. Pada umumnya organisasi menetapkan waktu penilaian antara 6 bulan hingga 1 tahun. Penetapan periode waktu penilaian ini berkaitan lama waktu yang diperlukan untuk mengetahui prestasi seseorang yang menjalankan pekerjaan dan tujuan dari penilaian itu sendiri. Apabila periode atau siklus penilaian terlalu cepat dibandingkan dengan waktu yang dibutuhkan untuk mengukur secara tepat, penilaian yang dilakukan bisa salah. Sedangkan bila periodenya terlalu lama, karyawan tidak akan tahu apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya sampai terlambat.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi perlu menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Walaupun pegawai bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan dalam kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja (As'ad, 1987). Menurut Hunt (1979) dalam Gibson et al (1997), faktor atau variabel individu ini terdiri dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, tujuan, persepsi, motivasi, kemampuan, nilai-nilai dan lain lain. Sedangkan variabel situasional terdiri dari struktur, pekerjaan, teknologi, peran, kelompok kerja dan lain-lain.

Mitchell (1983) dalam Gibson et al (1997) berpendapat bahwa kinerja dapat dilihat sebagai kombinasi dari kemampuan dan motivasi. Kedua aspek ini diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik. Tanpa adanya kedua faktor tersebut, maka kinerja yang tinggi tidak mungkin tercapai.

Sementara itu, Miner (1988) menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain:

1. Sikap, meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu.
2. Keterlibatan kerja, yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri.
3. Perilaku, yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus.
4. Partisipasi, yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatankegiatan organisasi.
5. Penampilan, yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas.

Sedangkan menurut Robbins (2006), beberapa karakteristik biografik yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Umur

Kinerja akan menurun seiring dengan bertambahnya umur seseorang. Dalam kenyataannya, kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya umur mereka.

2. Jenis Kelamin

Wanita lebih suka menyesuaikan diri terhadap wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan.

3. Jabatan/Senioritas

Kedudukan seseorang dalam organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, karena perbedaan jabatan dapat membedakan jenis kebutuhan yang ingin dipuaskan dalam pekerjaan individu yang bersangkutan.

2.2 Motivasi Kerja

Terdapat berbagai teori yang dikemukakan mengenai motivasi, yaitu :

1. Teori Motivasi Maslow

Menurut Maslow (1970) dalam Gibson (1997) kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki kebutuhan yang menyebabkan adanya lima tingkatan kebutuhan dan keinginan manusia. kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut setelah kebutuhan yang lebih rendah (sebelumnya) terpuaskan. Adapun hierarki kebutuhan dari Teori Maslow adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan rasa lapar, haus, perumahan, dan kesehatan.
- b. Kebutuhan keamanan, yaitu keselamatan, perlindungan dari bahaya, ancaman, dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.
- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan rasa cinta, berkumpul, dan berkawan.
- d. Kebutuhan harga diri, yaitu penghargaan, pengakuan, dan kepercayaan.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu mengembangkan potensi secara maksimal.

2. Teori Motivasi Mc Clelland

Menurut David Mc Clelland yang dikutip oleh Gibson (1984) terdapat tiga macam kebutuhan yang perlu diperhatikan pegawai yaitu :

- a. Kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement* = nAch)
- b. Kebutuhan akan kelompok pertemanan (*needs for affiliation* = nAff)
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power* = nPower)

Apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhinya. Berdasarkan teori ini kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dibangun dan dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan. Orang yang tinggi dalam nAch akan lebih menyukai pekerjaan dengan tanggung jawab individu, umpan balik dari kinerja, dan tujuan yang menantang.

3. Teori Herzberg

Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg merupakan kerangka kerja lain untuk memahami implikasi motivasional dari lingkungan kerja dan ada dua faktor didalam teori ini yaitu : faktor-faktor higienis (sumber ketidakpuasan karyawan) dan faktor-faktor pemuas (sumber kepuasan karyawan) dalam teorinya Herzberg menyakini bahwa kepuasan kerja memotivasi pada kinerja yang lebih baik. Faktor higienis seperti kebijakan perusahaan, supervisi dan gaji dapat menghilangkan ketidakpuasan. Faktor ini berhubungan erat dengan konteks pekerjaan. Perbaikan kontek pekerjaan tidak mengarah pada kepuasan yang lebih besar, tetapi diharapkan akan mengurangi

ketidakpuasan. Di lain pihak, motivator atau pemuas seperti pencapaian, tanggung jawab dan penghargaan mendukung pada kepuasan kerja. Motivator berhubungan erat dengan kerja itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan tanggung jawab dan prestasi. Perbaikan dalam isi pekerjaan mendorong pada peningkatan kepuasan dan memotivasi untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan ketiga teori motivasi yang telah diuraikan di atas, yang meliputi teori motivasi Maslow, teori motivasi Mc Clelland, dan teori motivasi dari Herzberg, penelitian ini lebih mengacu untuk menggunakan teori yang disampaikan oleh Mc. Clelland. Seperti telah dijelaskan sebelumnya oleh Mc Clelland bahwa terdapat tiga kelompok motivasi yang perlu diperhatikan dari seorang pegawai, yaitu motivasi berprestasi, motivasi akan kelompok, dan motivasi akan kekuasaan. Dari ketiga macam motivasi tersebut, motivasi akan prestasi merupakan motivasi yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Gibson (1997), setiap usaha manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja individu harus menggunakan teori motivasi. Hal ini disebabkan karena menurut Fuad Mas'ud (2004), motivasi adalah pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Sedangkan Reksohadiprojo, Sukanto dan Handoko (1986) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan mencapai sasaran kepuasan. Pendapat lain yang

disampaikan oleh Nimran (1997) menjelaskan bahwa motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang yang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil. Hasil-hasil yang dimaksud dapat berupa produktivitas, kehadiran, atau perilaku kerja kreatifnya. Gray dalam Winardi (1990) memberikan definisi tersendiri pada motivasi sebagai sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan prestasi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Lebih lanjut dijelaskan pula oleh Gibson (1997) bahwa motivasi yang berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja individu adalah motivasi kerja. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain.

Luthans (2006) dalam bukunya mengelompokkan berbagai motivasi dalam beberapa kelompok, yaitu :

1. Motivasi Primer

Luthans (2006) menjelaskan bahwa agar dapat disebut sebagai motivasi primer maka motivasi harus tidak dipelajari dan motif harus didasarkan secara fisiologis. Dengan definisi tersebut maka Luthans (2006) menyebutkan beberapa motivasi primer yang dikenal secara luas, yaitu lapar, haus, menghindari sakit, seks, dan perhatian maternal (ibu).

2. Motivasi Umum

Agar termasuk dalam kategori umum, sebuah motivasi haruslah tidak dipelajari tetapi tidak didasarkan pada fisiologis. Sementara kebutuhan primer mengurangi ketegangan atau stimulasi, kebutuhan umum justru diperlukan untuk mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan sejumlah stimulasi. Yang termasuk dalam motivasi umum adalah motif keingintahuan, manipulasi, dan aktivitas serta motivasi afeksi.

3. Motif Sekunder

Pada studi perilaku manusia dalam organisasi, sekalipun dorongan tampaknya relative lebih penting dari pada dorongan primer namun dorongan sekunder adalah yang paling penting. Saat masyarakat berkembang secara ekonomi dan menjadi lebih kompleks, dorongan primer dan dorongan umum yang kurang penting membuka jalan bagi dorongan sekunder yang dipelajari untuk memotivasi perilaku. Motivasi sekunder berhubungan erat dengan konsep pembelajaran. Sebuah motivasi harus dipelajari agar dapat dimasukkan dalam klasifikasi sekunder. Beberapa penting yang dapat dipelajari dan masuk dalam kategori motivasi sekunder adalah motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, motivasi pertemanan.

Dari ketiga kategori motivasi yang disampaikan oleh Luthans (2006), yaitu motivasi primer, umum, dan sekunder tidak semuanya diteliti dalam penelitian ini, hanya motivasi sekunder. Hal ini didasarkan dengan pertimbangan bahwa di dalam motivasi sekunder terdapat motivasi berprestasi yang sangat relevan dengan motivasi yang ada pada seorang pegawai. Selain alasan tersebut, menurut Luthans (2006) bahwa motivasi sekunder merupakan motivasi yang paling penting

dibanding dengan motivasi umum dan primer. Diasumsikan disini, bahwa seorang pegawai yang memiliki motivasi akan prestasi maka dia akan menggali seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya agar pegawai tersebut dapat menunjukkan prestasinya.

Kajian yang telah dilakukan oleh McClelland (1987) mengenai pendekatan motivasi dalam perilaku organisasi menjelaskan bahwa salah satu tingkatan motivasi yang dimiliki seorang pegawai adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Karena itu, pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, lebih mudah mencapai prestasi kerja, sebaliknya mereka yang memiliki motivasi berprestasi kerja rendah mungkin akan sukar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Krivonos (2006), terdapat dua dimensi motivasi pegawai untuk berprestasi, yaitu :

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah keadaan yang menciptakan suatu kondisi dimana individu-individu yang termotivasi secara intrinsik nampak "menjadi bagian dari tugas" yang dikerjakan. Keaveney (1992) memberikan definisi mengenai motivasi instrinsik sebagai perasaan yang dimiliki oleh tenaga penjual terhadap tantangan atau kompetensi yang dihasilkan dari kinerja yang diraihinya. Keaveney dan Nelson (1993) menjelaskan bahwa seorang tenaga penjual yang memiliki motivasi intrinsik akan muncul sebagai seorang tenaga

penjual yang memiliki kemampuan lebih baik untuk mengatasi situasi kerja yang muncul sebagai akibat dari adanya tanggung jawab pada pekerjaan.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah gambaran kerja yang dilakukan dengan tujuan untuk menyelesaikan beberapa tujuan non tugas seperti mengurangi perasaan bersalah, menyenangkan teman, mendapatkan suatu promosi. Motivasi ekstrinsik mengacu pada kinerja suatu aktivitas disebabkan karena aktivitas mengarah pada beberapa penghargaan eksternal (penghargaan yang diberikan oleh orang lain ketimbang pelaksana tugas itu sendiri) seperti halnya upah, status, pertemanan, pengakuan, manfaat lebih yang tidak biasanya dan lain sebagainya.

Berdasarkan definisi yang telah disampaikan, bahwa motivasi pada dasarnya merupakan faktor penggerak bagi tenaga penjual untuk menunjukkan prestasi maka perusahaan patut untuk mengupayakan berbagai dorongan / penggerak untuk memotivasi tenaga penjual secara eksternal agar berprestasi. Dorongan / penggerak tersebut direalisasikan dalam bentuk insentif, kesempatan pengembangan karir, perjalanan wisata, dan peningkatan gaji di atas rata-rata.

Dengan adanya motivasi eksternal yang diberikan oleh perusahaan, maka perusahaan berharap bahwa dalam diri pegawai akan tumbuh motivasi internal sehingga tenaga penjual akan memiliki minat yang kuat untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, tertantang untuk menghadapi setiap permasalahan yang muncul, bersedia untuk mengembangkan inisiatif positif dan kreativitas dalam mencapai prestasi kerja.

Dalam penelitian Pittman, Emery dan Boggiano (1993) menunjukkan bahwa tenaga penjual yang memiliki orientasi secara intrinsik akan memiliki ketertarikan / minat terhadap pekerjaan itu sendiri dan akan berusaha untuk mencapai penguasaan dalam pekerjaan tersebut. Lebih lanjut dijelaskan pula oleh Pittman, Emery dan Boggiano (1993) bahwa mendorong tumbuhnya motivasi intrinsik lebih ditekankan dibanding motivasi ekstrinsik. Hal ini disebabkan karena fokus motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh pegawai adalah berfokus pada *performance* saja.

2.3 Kepuasan Kerja

Levy (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sesuatu yang menyenangkan, keadaan emosional yang positif akibat dari penilaian kognitif dari salah satu pekerjaan atau pengalaman kerja. Definisi lain dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2009) bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Pendapat ini serupa dengan Locke dalam Johnson (2004) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang diasosiasikan dengan situasi kerja atau pekerjaan.

Blum dalam Anoraga (2001) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja sedangkan menurut Robbins (2006), kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki pekerja

mengenai pekerjaan mereka. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan.

Menurut Danim (2008) kepuasan kerja merupakan kombinasi aspek ekonomis, psikologis sosiologis, kultural, aktualisasi diri, penghargaan, dan suasana lingkungan. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Luthans (2006) mengemukakan terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja; kepuasan kerja sering kali ditentukan oleh bagaimana hasil yang diperoleh sesuai atau melebihi harapannya; kepuasan kerja mencerminkan beberapa perilaku yang berkaitan. Sedangkan Hulin et al., (1959) mengungkapkan lima dimensi yang mencerminkan karakteristik penting tentang kerja yang ditanggapi karyawan secara efektif, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi (pengawasan) dan rekan kerja.

Hal tersebutlah yang kemudian dijelaskan Luthans (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, dan merupakan pengembangan dari ketiga dimensi sebelumnya, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan

kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. Selain itu, perkembangan karir (tidak perlu promosi) merupakan hal penting untuk karyawan muda dan tua.

2. Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Jika karyawan fleksibel dalam memilih jenis benefit yang mereka sukai dalam sebuah paket total (rencana benefit fleksibel), maka ada peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

4. Pengawasan (Supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5. Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat' bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja memerlukan kesalingtergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

Kelima dimensi tersebut di atas, digunakan oleh para peneliti untuk mengukur kepuasan kerja, dan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.4 Disiplin Kerja

Tindakan inefektif atau pelanggaran terhadap pedoman normatif yang berlaku merupakan salah satu bentuk nyata dari tindakan ketidaksiplinan para tenaga kerja yang tentunya merugikan organisasi. Oleh karena itu, agar kelangsungan organisasi terjaga dan produktivitas mencapai target yang diharapkan, para tenaga kerja perlu memperoleh pembinaan disiplin kerja yang langgeng dan merupakan fungsi yang harus dilaksanakan manajemen tenaga kerja maupun manajemen pada semua hirarki organisasi (Sastrohadiwiryono, 2005).

Sedarmayanti (2001) juga mengungkapkan hal senada bahwa disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan.

Heidjrachman dan Husnan (2002) mengungkapkan, disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Pendapat lain, menurut Davis (2002), disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut, Sastrohadiwiryono (2005) dalam bukunya juga mengungkapkan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dari penegakan disiplin, yaitu :

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen ;
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya ;
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya ;
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi ;
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Mangkunegara (2007) membedakan disiplin kerja dalam dua bentuk, yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Handoko (2001) dalam bukunya menjelaskan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Senada dengan Mangkunegara (2007), Handoko (2001) membagi kegiatan pendisiplinan dalam dua tipe yaitu preventif dan korektif.

Di lingkungan Pegawai Negeri Sipil, dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan telah dibuat suatu ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar.

Menurut Thoha (2005) salah satu tolok ukur kedisiplinan ini adalah kehadiran dan kepelungannya pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang

ditentukan. Namun cara ini terdapat kelemahannya, yaitu seringkali pegawai yang terlambat datang menitip tanda tangan kehadiran ini kepada teman yang datang duluan. Bentuk disiplin lain adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal yang ditentukan.

2.5 Pengaruh antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi menurut Robbins (2006) adalah salah satu alat penggerak yang membuat karyawan bekerja sesuai keinginan lembaga atau organisasi dengan sukarela dan penuh kesungguhan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Untuk mewujudkan kinerja individu yang optimal, salah satunya adalah dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada melalui pemberian motivasi atau dorongan sehingga diharapkan akan tercapai sebuah prestasi kerja.

Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan data empiris telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2010), Pujiyanti dan Isroah (2013), Agusta dan Sutanto (2013), Luhgianto (2006), Harlie (2010), Koesmono (2005), Widodo (2011) dan Prabasari dan Netra (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) menunjukkan hasil yang berbeda dimana motivasi kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerjanya yang kurang ideal atau semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu: menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi. Keyakinan bahwa pekerja yang puas lebih produktif daripada yang tidak puas menjadi pendirian banyak manager.

Kurangterpenuhinya kepuasan kerja akan menimbulkan penurunan produktivitas karyawan sehingga pemberian kebutuhan yang bersifat material dan non material perlu diberikan untuk tercapainya kepuasan kerja. Di dalam suatu perusahaan yang menjadi faktor penting adalah karyawan (manusia) serta bagaimana kepuasan kerja yang diterapkan agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan data empiris telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Soegihartono (2012), Engko (2008), Hakim (2012), Koesmono (2005), Widodo (2006) dan Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kelangsungan sebuah organisasi tidak dapat lepas dari kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Konsentrasi seseorang dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaannya dengan mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang pekerja memerlukan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya disiplin kerja. Kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2003). Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2005).

Perumusan hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja didasarkan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Rofi (2012), Suswardji, Hasbullah, dan Albatross (2012), Pujiyanti dan Isroah (2013), Aritonang (2005), Harlie (2010) dan Prabasari dan Netra (2013). Dimana dari penelitian-penelitian tersebut diketahui bahwa ternyata secara empiris disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan *explanatory research*. Oleh sebab itu pengembangan hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini memerlukan justifikasi hasil-hasil penelitian terdahulu dengan variabel-variabel penelitian yang terkait dengan penelitian ini. Berikut ini hasil review dari penelitian-penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Sumber	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Soegihartono, A (2012), Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang), Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 3 No. 1.	Variabel Bebas: - Kepemimpinan - Kepuasan kerja Variabel Terikat: - Komitmen - Kinerja	Regresi Berganda	Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja
Handayani, Agustuti (2010), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung, ADMINISTRATIO, Vol. 1 No. 1.	Variabel Bebas: - Gaya kepemimpinan - Motivasi kerja Variabel Terikat: - Kinerja	Regresi Berganda	Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja
Rofi, Ahmad Nur (2012), Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang, Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol. 3 No. 1	Variabel Bebas: - Disiplin kerja - Pengalaman kerja Variabel Terikat: - Prestasi kerja	Regresi berganda	Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja
Dhermawan, AANB., I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 6 No. 2.	Variabel Bebas: - Motivasi kerja - Lingkungan kerja - Kompetensi - Kompensasi Variabel Terikat: - Kepuasan kerja - Kinerja	SEM	- Motivasi kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja - Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja

Dilanjutkan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Sumber	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Engko, Cecilia (2008), Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening, Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol. 10 No. 1.	Variabel Bebas: - Kepuasan kerja Variabel Terikat: - Self esteem - Self efficacy - Kinerja	Regresi Berganda	Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.
Prabasari, I Gusti Agung Ayu Maya dan I Gusti Salit Ketut Netra (2013), Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali, e Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 2 No. 4	Variabel Bebas: - Motivasi - Disiplin kerja - Komunikasi Variabel Terikat: - Kinerja karyawan	Regresi Berganda	- Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. - Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.
Suswardji, Edi., Rachmat Hasbullah, dan Eka Albatross (2012), Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang, Jurnal Manajemen, Vol. 10 No. 1.	Variabel Bebas: - Kompetensi - Disiplin kerja Variabel Terikat: - Kinerja karyawan	Regresi Berganda	Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja
Pujiyanti dan Isroah (2013), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Ciamis, Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia, Vol. 2 No. 1	Variabel Bebas: - Motivasi kerja - Disiplin kerja Variabel Terikat: - Kinerja karyawan	Regresi Berganda	- Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. - Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja

Dilanjutkan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Sumber	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Aritonang, Keke (2005), Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta, Jurnal Pendidikan Penabur, Th IV No 04.	Variabel Bebas: - Kompensasi kerja - Disiplin kerja Variabel Terikat: - Kinerja guru	Regresi Berganda	Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja
Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto (2013), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, AGORA, Vol. 1 No. 3	Variabel Bebas: - Pelatihan - Motivasi kerja Variabel Terikat: - Kinerja karyawan	Regresi Berganda	Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja
Luhglatno (2006), Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja, Fokus Ekonomi, Vol. 1 No. 1	Variabel Bebas: - Pelatihan - Motivasi kerja - Kemampuan Variabel Terikat: - Kinerja karyawan	Regresi Berganda	Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja
Hakim, Lukman (2012), Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Gas Indonesia Jakarta, Jurnal Ekonomi dan Industri, No. 1 Tahun XVII.	Variabel Bebas: - Kepuasan kerja Variabel Terikat: - Kinerja karyawan	Regresi sederhana	Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja
Harlie, M (2010), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, Vol. 11 No. 2.	Variabel Bebas: - Disiplin kerja - Motivasi kerja - Pengembangan karir Variabel Terikat: - Kinerja pegawai	Regresi Berganda	- Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. - Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja

Dilanjutkan

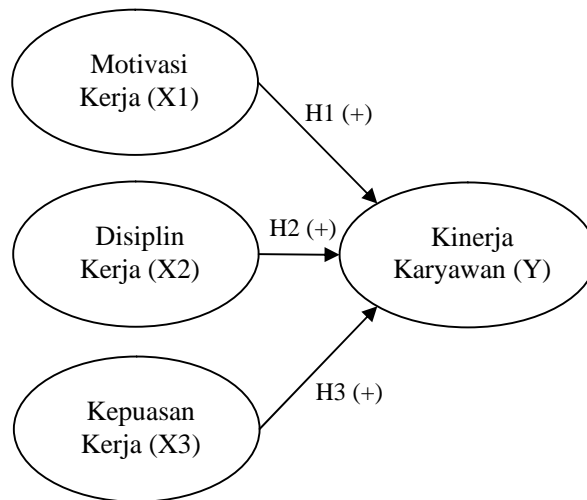
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Sumber	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Koesmono, Teman (2005), Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur, http://puslit.petra.ac.id	Variabel Bebas: - Budaya organisasi - Motivasi kerja Variabel Terikat: - Kepuasan kerja - Kinerja karyawan	SEM	- Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. - Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja
Widodo, Untung (2006), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang), Fokus Ekonomi, Vol. 1 No. 2	Variabel Bebas: - Gaya kepemimpinan - Kepuasan kerja Variabel Terikat: - Kinerja bawahan	Regresi berganda	Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja
Widodo (2011), Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, Jurnal Pendidikan Penabur, No. 16 Tahun ke-10	Variabel Bebas: - Budaya organisasi - Motivasi kerja Variabel Terikat: - Kinerja guru	Regresi berganda	Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja

2.7 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian disajikan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel. Berikut ini disajikan kerangka pikir yang dikembangkan untuk penelitian ini.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



BAB III
METODE PENELITIAN

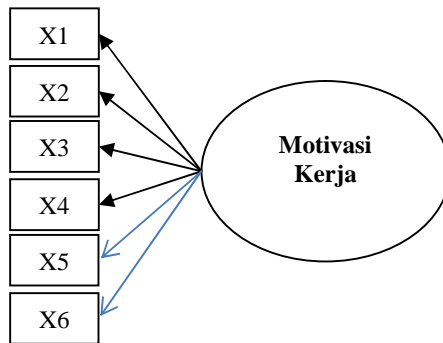
3.1 Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Indikator Variabel Penelitian

3.1.1 Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang diteliti dalam penelitian ini memiliki definisi operasional sebagai jumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dan prestasi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Gray dalam Winardi, 1990).

Untuk mengukur variabel motivasi kerja yang diteliti dalam penelitian ini digunakan enam indikator yang dikembangkan dari penelitian Parrek, Udai (1985) dalam Mas'ud, Fuad (2004).

Gambar 3.1
Indikator Variabel Motivasi Kerja



Adapun penjelasan untuk masing-masing indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja disajikan dalam Tabel berikut ini.

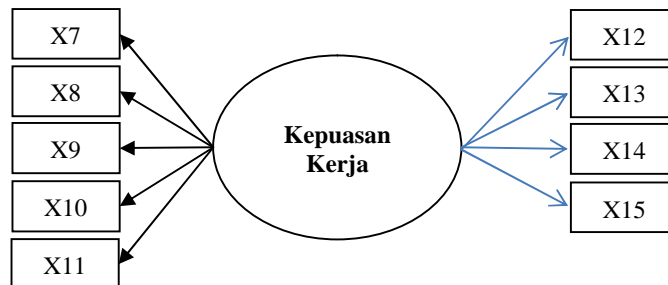
Tabel 3.1
Penjelasan Indikator Variabel Motivasi Kerja

Lambang	Keterangan	Sumber
X1	Pekerjaan yang menantang	Parrek, Udai (1985) dalam Mas'ud, Fuad (2004)
X2	Menjadi contoh/teladan bagi karyawan lain	
X3	Pengendalian pekerjaan	
X4	Ketergantungan pada karyawan senior	
X5	Perluasan kemampuan	
X6	Afiliasi dengan rekan kerja	

3.1.2 Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap aspek-aspek pekerjaannya (Robbin, 2006). Pengukuran pada variabel kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Bussing et al (1999) dalam Mas'ud, Fuad (2004).

Gambar 3.2
Indikator Variabel Kepuasan Kerja



Adapun penjelasan untuk masing-masing indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja disajikan dalam Tabel berikut ini.

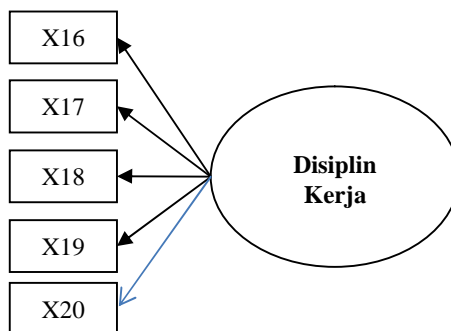
Tabel 3.2
Penjelasan Indikator Variabel Kepuasan Kerja

Lambang	Keterangan	Sumber
X7	Menyukai pekerjaan	Bussing et al (1999) dalam Mas'ud, Fuad (2004)
X8	Puas dengan pekerjaan	
X9	Pekerjaan yang tepat	
X10	Menyukai hal-hal yang dilakukan	
X11	Perasaan tidak puas	
X12	Pengharapan yang tidak terlalu banyak	
X13	Puas di masa yang akan datang	
X14	Kepuasan dengan kemajuan	
X15	Tidak puas karena kesulitan melakukan pekerjaan	

3.1.3 Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketaatan yang sifatnya impersonal tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi (Rofi, 2012). Untuk mengukur variabel disiplin kerja, digunakan indikator-indikator yang dikembangkan dari penelitian yang dilakukan oleh Rofi (2012).

Gambar 3.3
Indikator Variabel Disiplin Kerja



Adapun penjelasan untuk masing-masing indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja disajikan dalam Tabel berikut ini.

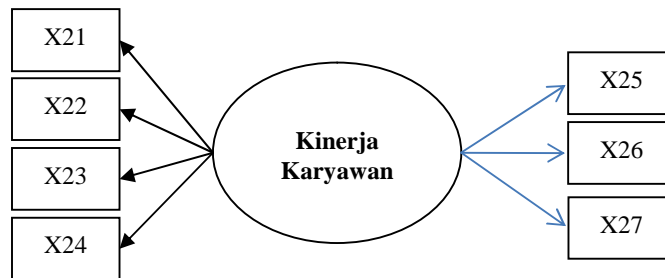
Tabel 3.3
Penjelasan Indikator Variabel Disiplin Kerja

Lambang	Keterangan	Sumber
X16	Mampu mengemban tugas	Rofi (2012)
X17	Tanggung jawab	
X18	Ketaataan	
X19	Bakat dan keahlian	
X20	Kepatuhan perintah atasan	

3.1.4 Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja memiliki definisi operasional sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2007). Pengukuran terhadap variabel kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator dari Janseen, Onne (2001) dalam Mas'ud, Fuad (2004).

Gambar 3.4
Indikator Variabel Kinerja Karyawan



Adapun penjelasan untuk masing-masing indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan disajikan dalam Tabel berikut ini.

Tabel 3.4
Penjelasan Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Lambang	Keterangan	Sumber
X21	Kuantitas kerja	Janseen, Onne (2001) dalam Mas'ud, Fuad (2004)
X22	Kualitas kerja	
X23	Efisiensi	
X24	Standar kualitas	
X25	Usaha lebih keras	
X26	Standar profesional	
X27	Ketepatan pekerjaan	

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti (Hadi, 2001). Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap PT Indosat Semarang yang berjumlah 97 orang.

3.2.2 Sampel

Sedangkan sample adalah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi yang juga memiliki karakteristik populasi serta bersifat representative artinya sample haruslah mencerminkan dan bersifat mewakili populasi. Menurut Arikunto (1995), apabila jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 atau kurang dan menggunakan angket, sebaiknya subyek penelitian sejumlah itu diambil seluruhnya. Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 dan berpegang pada pendapat tersebut maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total populasi (sensus) karyawan tetap PT Indosat Semarang yaitu 97 responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh melalui dua sumber, yaitu (Sekaran, 2006):

1. Sumber data primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan tujuan spesifik penelitian. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data tentang karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2. Sumber data sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data kepegawaian dan gambaran umum perusahaan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data penelitian, digunakan metode wawancara terstruktur dengan responden untuk memperoleh informasi mengenai variabel yang diteliti dengan menggunakan kuesioner.

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian (Sekaran, 2006).

Tipe pertanyaan dalam kuesioner adalah pertanyaan tertutup dimana responden diminta untuk membuat pilihan diantara serangkaian alternatif yang diberikan oleh peneliti (Sekaran, 2006). Untuk menentukan skala sikap responden atas pernyataan penelitian digunakan metode rating yang dijumlahkan dengan Metode Likert yaitu penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi response sebagai dasar penentuan nilai skalanya.

Pengukuran dengan skala Likert 1 sampai dengan 5 yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1 = STS : Sangat Tidak Setuju

- 2 = TS : Tidak Setuju
 3 = N : Netral
 4 = S : Setuju
 5 = SS : Sangat Setuju

3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.5.1 Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilahirkan dengan instrument tersebut (Hadi, 2002). Untuk menguji validitas digunakan uji Korelasi Product Moment dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05 maka dapat dikatakan bahwa indikator adalah valid
- b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel dan nilai signifikansi $>$ 0,05 maka dapat dikatakan bahwa indikator tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Uji Alpha Cronbach dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

- a. Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel
- b. Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel

3.5.2 Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan nilai Mean dan Standar Deviasi untuk menentukan kategorisasi dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2003):

$x \leq \text{Mean} - (1,5 \text{ SD})$	SangatRendah
$\text{Mean} - (1,5 \text{ SD}) < x < \text{Mean} - (0,5 \text{ SD})$	Rendah
$\text{Mean} - (0,5 \text{ SD}) < x < \text{Mean} + (0,5 \text{ SD})$	Sedang
$\text{Mean} + (0,5 \text{ SD}) < x < \text{Mean} + (1,5 \text{ SD})$	Tinggi
$\text{Mean} + (1,5 \text{ SD}) < x$	SangatTinggi

3.5.3 UjiAsumsiKlasik

Ujiasumsiklasikadalahuji yang dilakukanuntukmenganalisisasumsi-asumsidasar yang harusdipenuhidalampenggunaanregresi.Ujiasumsiklasikinibertujuan agar menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaikdari model regresi yang diperoleh darimetodekuadratterkecil. Denganterpenuhinyaasumsi-asumsitersebutmakahasil yang diperoleh dapatlebihakuratdanmendekatiatausamadengankenyataan (Hasan, Iqbal,

2002). Adapun asumsi-asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi (Ghozali, Imam, 2001):

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal

2. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF > 10 dan *Tolerance* $< 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas

- b. Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis Grafik Scatter Plot dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berada di atas dan di bawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas
- b. Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya hanya berada di atas atau di bawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi terdapat masalah heteroskedastisitas

3.5.4 Uji Regresi

Metode regresi yang digunakan dalam penelitian adalah Uji Regresi Berganda. Uji Regresi Berganda ini dikembangkan untuk mengestimasi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen (X) yang dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh pemberian motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Kepuasan kerja

X₃ = Disiplin kerja

α_1 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

e = Error

1. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji t dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai t hitung > t tabel atau nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbukti secara statistik berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. Jika nilai t hitung < t tabel atau nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terbukti secara statistik berpengaruh terhadap variabel dependen

2. Uji Kelayakan Model

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang

digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis. Untuk menguji kelayakan model penelitian ini digunakan Uji Anova (uji F) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai F hitung $>$ F tabel atau nilai signifikansi $<$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang diuji merupakan variabel yang tepat dalam memprediksi variabel dependen
- b. Jika nilai F hitung $<$ F tabel atau nilai signifikansi $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang diuji merupakan variabel yang tidak tepat dalam memprediksi variabel dependen

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar kemampuan model (variabel independen) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dimana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$, artinya :

- a. Jika nilai R^2 semakin mendekati nol berarti kemampuan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi pada variabel kinerja karyawan semakin kecil.
- b. Jika nilai R^2 semakin mendekati satu berarti kemampuan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi pada variabel kinerja karyawan semakin besar.