

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Javaco Surabaya

Mega Asih Astutik

megaasih98@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) The effect of work motivation on employee performance at CV. Javaco Surabaya. 2) Knowing the effect of work discipline on employee performance at CV. Javaco Surabaya. 3) The effect of job satisfaction on employee performance at CV. Javaco Surabaya. 4) The influence of work motivation, work discipline and job satisfaction on employee performance at CV. Javaco Surabaya. The research method used in this research is quantitative. The data collection technique in this research is by distributing questionnaires, with a sample size of 33 employees of CV. Javaco Surabaya. Meanwhile, the analysis technique used in this study is multiple regression analysis.

Based on the research results, it is found that: 1) The t test result (partial) is known to be 2.953 with a significance value of 0.006. The significance value is smaller than the significant alpha 5% or 0.05. This means that there is a significant influence on Motivation (X1) on Employee Performance (Y). 2) The t test result (partial) is known to be 2.418 with a significance value of 0.022. The significance value is smaller than the significant alpha 5% or 0.05. This means that there is a significant effect of Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y). 3) The t test result (partial) is known to be 3.381 with a significance value of 0.002. The significance value is smaller than the significant alpha 5% or 0.05. This means that there is a significant effect of Job Satisfaction (X3) on Employee Performance (Y). 4) The results of the F test (simultaneous) are known to be the calculated F value of 20.507 with a probability of 0.000. The test results show the probability <level of significance (alpha = 5% or 0.05). This means that there is a significant influence on Motivation (X1), Work Discipline (X2), and Job Satisfaction (X3) simultaneously or together on Employee Performance (Y).

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Javaco Surabaya. 2) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Javaco Surabaya. 3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Javaco Surabaya. 4) Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Javaco Surabaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner, dengan jumlah sampel 33 karyawan CV. Javaco Surabaya. Sedangkan untuk teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan bahwa: 1) Hasil uji t (parsial) diketahui sebesar 2,953 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). 2) Hasil uji t (parsial) diketahui sebesar 2,418 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). 3) Hasil uji t (parsial) diketahui sebesar 3,381 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). 4) Hasil uji F (simultan) diketahui sebesar nilai F hitung sebesar 20,507 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas < level of significance (alpha =5% atau 0,05). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan globalisasi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Perusahaan akan mengalami perkembangan dengan baik apabila sumber daya manusia ditunjang dengan kualitas yang baik. Sumber daya manusia yang masih menjadi salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam skala besar maupun kecil.

Kenyataan yang dihadapi secara umum kualitas SDM Indonesia masih rendah. Maka pembangunan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan manusia Indonesia yang maju dan mandiri sehingga mampu berdaya saing dalam era global. 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.

Kinerja karyawan menunjuk kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa karyawan termasuk dalam tingkatan kinerja tertentu, misalnya tingkat kinerja tinggi, tingkat kinerja menengah atau rendah.

Kinerja pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat

dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi. Memberikan motivasi pada karyawan dalam perusahaan sangatlah berkaitan erat dengan meningkatnya kinerja yang dihasilkan oleh setiap individu. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Mulyadi (2015:87) bahwa motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Pemberian motivasi pada karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi karyawan berpengaruh dalam tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Karyawan yang termotivasi maka karyawan tersebut akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginannya. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan antara lain Sutrischastini dan Riyanto (2015), Rahsel (2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang menentukan kinerja karyawan adalah disiplin Kerja. Disiplin kerja karyawan mencakup pelajaran, patuh, taat, kesetiaan, hormat kepada ketentuan / peraturan / norma yang berlaku. Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan

semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Sehingga perlu disadari bahwa untuk menciptakan disiplin kerja dalam perusahaan. Perusahaan dibutuhkan adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, penjabaran tugas dari wewenang yang cukup jelas, serta tata kerja yang sederhana, dan mudah diketahui oleh setiap anggota dalam perusahaan. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan antara lain Liyas (2017) dan Septiasari (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja juga berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016:203) kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Jika karyawan merasa puas maka kinerja semakin meningkat. Sehingga hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan antara lain Damayanti, dkk (2018), Adha dan Wandu (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerja, disiplin yang tinggi, dan kepuasan kerja maka laju

roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Disisi lain bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, apabila karyawannya tidak bekerja secara disiplin, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Bertitik tolak dari hal itu, penulis akan menyoroti peranan dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada CV. Javaco Surabaya, serta sejauhmana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa setiap karyawan pasti akan mengalami peningkatan dan penurunan dalam pekerjaannya. Pada pengamatan sementara yang telah dilakukan oleh peneliti, beberapa permasalahan terjadi dalam perusahaan yaitu rendahnya motivasi kerja karyawan, kurangnya disiplin karyawan serta ketidakpuasan kerja sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal.

Permasalahan yang terdapat pada CV. Javaco Surabaya tersebut tentunya akan berdampak pada kinerja perusahaan, jika kinerja karyawan yang dihasilkan masih rendah akan mengakibatkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga harapan terciptanya kinerja yang baik harus diciptakan dan terus dibina seiring dengan reformasi terhadap kualitas sumber daya manusia pada CV. Javaco Surabaya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara

keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

TELAAH PUSTAKA

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Pemberian motivasi pada karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Mulyadi, 2015:87).

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja (Sutrisno, 2016:110). Sedangkan Hasibuan (2016:218) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

b. Teori Motivasi

Teori menurut Abraham Maslow dalam Buku Mangkunegara (dalam Mulyadi, 2015:94-95) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan pegawai sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan makan, kebutuhan minum, kebutuhan perlindungan fisik, kebutuhan bernapas dan kebutuhan seksual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji atau upah yang layak kepada karyawan/pekerja.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya atau lingkungan

kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pimpinan perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan dan dana pensiun.

3) Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki

Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja. Berafiliasi, berinteraksi serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan kebutuhan ini, pimpinan perlu menerima eksistensi / keberadaan karyawan / pekerja sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.

4) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan untuk dihargai dihormati oleh orang lain, dalam hubungan kebutuhan ini, pimpinan tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan atau pekerja karena mereka perlu dihormati diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.

5) Kebutuhan Aktualisasi

Untuk mengembangkan diri dari potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar pada perusahaan / organisasi.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibun (2015) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan

mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016:1).

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:94) indikator disiplin kerja dibagi dalam 4 (empat) dimensi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Dimensi taat terhadap aturan waktu
 - a) Jam masuk kerja.
 - b) Jam istirahat.
 - c) Jam pulang kerja.
 - d) Kehadiran.
- 2) Dimensi taat terhadap peraturan
 - a) Cara berpakaian.
 - b) Sopan santun.
 - c) Kepatuhan.
- 3) Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
 - a) Bertingkah laku.
 - b) Tanggung jawab.
 - c) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan.
- 4) Dimensi taat terhadap peraturan lainnya yaitu norma yang berlaku

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016) kepuasan kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Kesimpulannya

bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan.

b. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Fattah (2017:68) terdapat 5 (lima) dimensi karakteristik kepuasan kerja pegawai yang cenderung mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, dengan indikator:
 - a) Pekerjaan yang menarik.
 - b) Mempunyai kesempatan untuk belajar.
 - c) Kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Kompensasi, dengan indikator:
 - a) Gaji pokok.
 - b) Gaji tidak tetap.
 - c) Tunjangan.
- 3) Kesempatan promosi, dengan indikator:
 - a) Peningkatan kemampuan pegawai.
 - b) Peningkatan jenjang karir.
- 4) Pengawasan, dengan indikator:
 - a) Supervisi atasan.
 - b) Gubungan atasan dan bawahan.
 - c) Bimbingan dan pengarahan atasan.
- 5) Rekan kerja, dengan indikator:
 - a) Hubungan kerja sesama pegawai.
 - b) Hubungan sosial diantara pegawai.
 - c) Sugesti dari rekan kerja.
 - d) Emosi dan situasi kerja.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Haryani (dalam Rahsel, 2016:212) mengemukakan bahwa seorang karyawan atau sekelompok karyawan dinilai produktif

atau tidak yaitu dari kinerjanya. Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas suatu organisasi.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Bernadin (dalam Sudarmanto, 2014:12) menyampaikan bahwa terdapat 6 (enam) indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1) *Quality*

Indikator kualitas terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna dalam memenuhi tujuan.

2) *Quantity*

Indikator kuantitas ini terkait dengan satuan jumlah yang dihasilkan.

3) *Timeliness*

Indikator ketepatanwaktuan ini terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan atau dalam menghasilkan produk.

4) *Cost-effectiveness*

Indikator keefektifan ini terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi seperti orang, uang, material, teknologi, dan sebagainya dalam memperoleh hasil.

5) *Need For Supervision*

Indikator perlunya pengawasan ini terkait dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa asistensi pimpinan.

6) *Interpersonal Impact*

Indikator dampaknya ini terkait dengan kemampuan pegawai dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel, yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV.Javaco Surabaya. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 33 responden. Sedangkan untuk teknik analisis yang digunakan penelitian ini adalah regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian

a. Hasil Uji Validitas

1) Variabel Motivasi

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	No. Item	Koef. Korelasi	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan Fisiologis	X1.1	0.793	0.000	Valid
		X1.2	0.895	0.000	Valid
	Kebutuhan Rasa Aman	X1.3	0.662	0.000	Valid
		X1.4	0.798	0.000	Valid
	Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki	X1.5	0.748	0.000	Valid
		X1.6	0.661	0.000	Valid
	Kebutuhan Harga Diri	X1.7	0.740	0.000	Valid
		X1.8	0.791	0.000	Valid
	Aktualisasi Diri	X1.9	0.528	0.000	Valid
		X1.10	0.660	0.000	Valid

Sumber: Olah Data, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen bahwa semua indikator menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan semua butir-butir pertanyaan pada tabel di atas dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

2) Variabel Disiplin Kerja

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	No. Item	Koef. Korelasi	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	Taat Terhadap Aturan Waktu	X2.1	0,434	0,012	Valid
		X2.2	0,636	0,000	Valid
	Taat Terhadap Peraturan	X2.3	0,577	0,000	Valid
		X2.4	0,666	0,001	Valid
	Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan	X2.5	0,720	0,000	Valid
		X2.6	0,688	0,000	Valid
	Taat Terhadap Peraturan Lainnya Atau Norma Yang Berlaku	X2.7	0,771	0,000	Valid
		X2.8	0,730	0,000	Valid

Sumber: Olah Data, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen bahwa semua indikator menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan semua butir-butir pertanyaan pada tabel di atas dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

3) Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	No. Item	Koef. Korelasi	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X3)	Pekerjaan Itu Sendiri	X3.1	0,617	0,000	Valid
		X3.2	0,733	0,000	Valid
		X3.3	0,667	0,001	Valid
	Kompensasi	X3.4	0,667	0,000	Valid
		X3.5	0,730	0,000	Valid
	Kesempatan Promosi	X3.6	0,694	0,000	Valid
		X3.7	0,644	0,000	Valid
	Pengawasan	X3.8	0,689	0,000	Valid
	Rakan Kerja	X3.9	0,622	0,000	Valid
		X3.10	0,644	0,000	Valid

Sumber: Olah Data, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen bahwa semua indikator menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan semua butir-butir pertanyaan pada tabel di atas dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

4) Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	No. Item	Koef. Korelasi	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Quality	Y.1	0,660	0,000	Valid
		Y.2	0,661	0,000	Valid
		Y.3	0,664	0,000	Valid
	Quantity	Y.4	0,677	0,000	Valid
		Y.5	0,783	0,000	Valid
		Y.6	0,484	0,007	Valid
	Timeiness	Y.7	0,692	0,000	Valid
		Y.8	0,477	0,006	Valid
	Cost-effectiveness	Y.9	0,712	0,000	Valid
		Y.10	0,629	0,002	Valid
	Need for Supervision	Y.11	0,468	0,007	Valid
		Y.12	0,663	0,000	Valid

Sumber: Olah Data, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen bahwa semua indikator menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan semua butir-butir pertanyaan pada tabel di atas dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas Instrumen digunakan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga suatu pengukuran dapat dipercaya. Untuk menguji digunakan Cronbach Alpha. Dimana suatu instrumen akan semakin reliable apabila koefisien alpha lebih dari 0.70. Adapun rangkuman hasil uji reliabilitas kuisioner pada semua item valid sesuai dengan Output SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Cronbach Alpha
Motivasi (X1)	0,879
Disiplin Kerja (X2)	0,791
Kepuasan Kerja (X3)	0,846
Kinerja Karyawan (Y)	0,848

Sumber: Olah Data, 2020

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha pada semua variabel dalam penelitian ini menghasilkan nilai Cronbach Alpha yang lebih dari 0.700, sehingga semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian ini dinyatakan konsisten, handal, dan layak dipergunakan sebagai alat pengumpul data.

c. Hasil Uji t

Tabel 6
Hasil Uji t

Variabel	Koefisien	T Statistics	Sig.
(Constant)	0,368	0,659	0,515
Motivasi (X1)	0,267	2,953	0,006
Disiplin Kerja (X2)	0,324	2,418	0,022
Kepuasan Kerja (X3)	0,341	3,381	0,002

Sumber: Olah Data, 2020

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa :

1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistik yang dihasilkan dari pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,953 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima. Koefisien yang dihasilkan sebesar 0,267 (positif) yang artinya bahwa semakin tinggi Motivasi (X1), maka cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistik yang dihasilkan dari pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,418 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima. Koefisien yang dihasilkan sebesar 0,324 (positif) yang artinya bahwa apabila semakin tinggi Disiplin Kerja (X2), maka cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistik yang dihasilkan dari pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan

(Y) adalah sebesar 3,381 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima. Koefisien yang dihasilkan sebesar 0,341 (positif) yang artinya bahwa apabila semakin tinggi Kepuasan Kerja (X3), maka cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

d. Hasil Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3,264	3	1,088	20,507	0,000
Residual	1,539	29	0,053		
Total	4,803	32			

Sumber: Olah Data, 2020

Pengujian pengaruh secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 20,507 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas < level of significance (alpha=5% atau 0,05). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis 4 yang menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Javaco Surabaya

Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar sebesar 2,953 dengan

nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan CV. Javaco Surabaya

Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,418 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Javaco Surabaya

Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 3,381 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Javaco Surabaya

Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji F (simultan) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh F hitung sebesar 20,507 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas < level of significance (alpha=5% atau 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara

simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Javaco Surabaya. Nilai koefisien yang dihasilkan bernilai positif, artinya bahwa semakin tinggi motivasi, maka cenderung meningkatkan kinerja karyawan CV. Javaco Surabaya.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Javaco Surabaya. Nilai koefisien yang dihasilkan bernilai positif, artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka cenderung meningkatkan kinerja karyawan CV. Javaco Surabaya.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Javaco Surabaya. Nilai koefisien yang dihasilkan bernilai positif, artinya bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka cenderung meningkatkan kinerja karyawan CV. Javaco Surabaya.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Javaco Surabaya.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka saran yang diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Agar dapat menjadi rujukan bagi pengembangan ilmu manajemen, serta menjadi referensi untuk mahasiswa melakukan penelitian mengenai motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Sebaiknya CV. Javaco Surabaya lebih meningkatkan motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja agar kinerja yang dihasilkan karyawan dapat maksimal.
3. Mengingat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaiknya CV. Javaco Surabaya membuat buku pedoman rencana karir mengenai promosi jabatan yang bertujuan untuk peningkatan kepuasan kerja yang lebih baik lagi. Perusahaan sebaiknya melaksanakan program promosi jabatan yang didasarkan atas pertimbangan pengalaman, kecakapan (*ability*), dan syarat-syarat yang terkait, misalnya dengan cara memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang sudah mencapai target tertentu yang telah diberikan oleh perusahaan, sehingga memang layak untuk mendapatkan promosi jabatan.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan bahan pembelajaran sehingga menambah ilmu pengetahuan dan wawasan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Suhroji., Wandu, Didi. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Esdm Kabupaten Pandeglang. Jurnal Ekonomi Vokasi. Vol. 2 No 1.
- Afandi, Pandi. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Damayanti, Ri., Hanafi, A., & Cahyadi, A. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XV No 2.
- Fattah, Hussein. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Llyas, Jeli Nata., Primadi, Reza. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Volume 2, Nomor 1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. anajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: In Media.
- Rahsel, Yoeyong. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). Jurnal Manajemen Magister. Vol. 02. No.02.
- Septiasari, Devy Dayang. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat Dan Bidang Industri). Ejournal Administrasi Bisnis. 5 (1).
- Sudarmanto. 2014. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sutrischastini, Ary., Riyanto, Agus. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Bisnis*. Vol. 23, No. 2.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.