

**Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan PT. PLN (Persero) PLTU/PLTGU
Tambak Lorok Semarang (Kopersemar)**

Bayu Kurniawan
STIE AKA Semarang
bayukurniawan3@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan PT PLN (Persero) PLTU/PLTGU Tambak Lorok Semarang (Kopersemar). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada 32 orang karyawan Kopersemar. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik itu secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study is aim to test and analyze the influence of motivation, job satisfaction, and work discipline to employees' performance of Koperasi Karyawan PT PLN (Persero) PLTU/PLTGU Tambak Lorok Semarang (Kopersemar). The data was collected through questionnaires distributed to 32 Kopersemar's employees. The research method used is multiple linier regression. The results of this study is motivation, job satisfaction, and work discipline have positive and significant effect to employees' performance partialy and simultaneously.

Keyword: Motivation, Job Satisfaction, Word Dicipline, Employees' Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada manusianya. Menurut Prabu (2011), kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja karyawan ,apabila kita tinjau lebih mendalam, akan dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, komunikasi, dan sebagainya.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan usaha untuk memenuhi atau memuaskan kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Moekijat, 2001). Motivasi kerja biasanya muncul dari diri seseorang dan dilandasi oleh tindakan nyata agar kebutuhannya terpenuhi. Apabila tindakan tersebut sesuai dengan harapannya maka tindakan tersebut biasanya akan selalu terulang apabila terjadi peristiwa atau kejadian yang sama. Reaksi spontan terhadap suatu situasi tanpa disadari terbentuk dari pengalaman seseorang. Motivasi karyawan yang sepaham dengan misi organisasi akan bermanfaat untuk pengembangan organisasi dan karyawan akan bersedia bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki demi kemajuan organisasi.

Selain motivasi kerja, pencapaian kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional seorang individu, dimana menyenangkan atau tidak menyenangkannya suatu pekerjaan dinilai dari persepsi dan pandangan karyawan itu sendiri (Handoko). Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya nampak dari kepuasan kerja orang tersebut. Hal ini tercermin dalam sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang ada pada dirinya.

Fakta lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah bentuk dari pengendalian diri dan pelaksanaan dari suatu tindakan yang dilakukan secara teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan kerja di dalam sebuah organisasi (Simamora, 1997). Disiplin kerja merupakan hal penting di dalam suatu organisasi guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi tersebut. Tujuan disiplin kerja adalah agar seorang karyawan dapat melaksanakan pencapaian tujuan organisasi dengan tepat waktu, tepat sasaran, efektif, dan efisien. Sehingga perlu adanya upaya pemimpin yang dapat membuat karyawan untuk bekerja secara disiplin dan pemimpin tersebut juga harus dapat menunjukkan cara yang paling baik dan membantu karyawan bertindak disiplin dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Penelitian ini merupakan replikasi dari beberapa penelitian sebelumnya, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Sajangbati (2013), yang meneliti pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung; penelitian Juniantara (2015), yang meneliti pengaruh motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Koperasi di Denpasar, dan penelitian Rahman (2017), yang meneliti pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru.

Berdasarkan alasan di atas, dapat dilihat bahwa berhasil atau tidaknya penyelenggaraan dan tujuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusianya (karyawan). Begitu pula dengan Koperasi Karyawan PT PLN (Persero) PLTU/PLTGU Tambak Lorok Semarang juga sangat dipengaruhi oleh karyawan Kopersemar dalam melaksanakan tugas dan fungsi pelayanannya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Kopersemar dapat lebih meningkatkan kinerja karyawannya dengan melakukan peningkatan atau perbaikan pada variabel yang memberikan pengaruh terbesar sehingga diharapkan kinerja karyawan akan lebih meningkat. Dalam penelitian ini akan dibatasi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu, judul penelitian ini “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja,

dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan PT PLN (Persero) PLTU/PLTGU Tambak Lorok Semarang (Kopersemar)”.

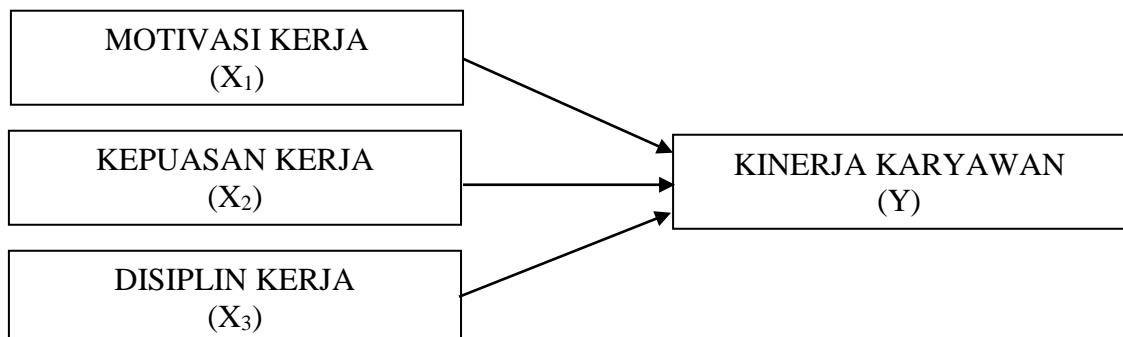
Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopersemar, (2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopersemar, (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopersemar, (4) Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopersemar.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah (1) menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopersemar, (2) menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopersemar, (3) menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopersemar, (4) menganalisis apakah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koersemar.

Dari pernyataan-pernyataan di atas, maka gambar kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat berikut ini :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yaitu jenis penelitian dengan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sensus kepada karyawan Kopersemar dengan jumlah 32 orang responden.

Adapun sumber data penelitian ini adalah:

- (1) Data primer: data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan adalah pengisian kuesioner oleh responden.
- (2) Data sekunder: data yang diperoleh secara tidak langsung dari responden, yaitu data karyawan Kopersemar tahun 2017 yang sudah ada dalam data Kopersemar.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- (1) Metode observasi langsung: pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.
- (2) Metode kuesioner: memberikan kuesioner untuk diisi secara langsung oleh responden, terutama dalam hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Definisi konsep dari masing-masing variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- (1) Motivasi kerja : suatu dorongan atau usaha untuk memenuhi atau memuaskan kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan (Moekijat, 2001).

- (2) Kepuasan kerja : suatu keadaan emosional individu, dimana pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan karyawan itu sendiri (Handoko, 1995).
- (3) Disiplin kerja : bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Simamora, 1997).
- (4) Kinerja karyawan : proses dalam suatu organisasi yang mengevaluasi atau menilai kinerja atau prestasi kerja karyawan (Handoko, 1995).

Untuk mengukur suatu variabel di dalam suatu penelitian perlu adanya definisi operasional. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

- (1) Motivasi Kerja (X_1) dengan indikator antara lain: Pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari, peluang dan kesempatan untuk berkembang dalam karier, fasilitas kerja, kesediaan perusahaan memberikan imbalan yang cukup, keahlian karyawan dapat terealisasi (teraktualiasi) dengan baik, tunjangan dan jaminan kesejahteraan karyawan (Reksohadiprodjo dan Handoko, 1994).
- (2) Kepuasan Kerja (X_2) dengan indikator antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan yang sepadan, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian pekerjaan dan kepribadian individu, kepuasan kerja karyawan selama bekerja (Robbins, 2001).
- (3) Disiplin kerja (X_3) dengan indikator antara lain: kepercayaan bahwa disiplin terbaik bagi bawahan ialah disiplin pada diri sendiri, usaha bawahan memelihara standar prestasi kerjanya, kepercayaan bahwa disiplin diri diukur dengan mengendalikan diri dalam menghadapi keadaan yang merugikan Kopersemar, karyawan selalu tepat waktu dalam hal kehadiran di tempat kerja, karyawan mampu melaksanakan prosedur kerja yang ditetapkan pimpinan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan pimpinan (Mangkunegara, 2001).
- (4) Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan

waktu. Indikator yang digunakan antara lain: pencapaian kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian kerja, keluhan dari para karyawan, pemahaman perintah atasan (Handoko, 1995).

Uji Validitas

Pengambilan keputusan uji validitas yaitu bila nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan valid. Dan sebaliknya, bila nilai r hitung $<$ r tabel, maka item pertanyaan tidak valid (gugur).

Uji Reliabilitas

Dengan taraf signifikan (α) = 0,6, apabila $r_{xy} >$ r tabel, maka kuesioner sebagai alat pengukur sudah memenuhi syarat reliabilitas.

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

Uji Hipotesisi

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk menyatakan signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t ini digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F merupakan uji yang digunakan untuk menyatakan signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y) yang taraf signifikansinya (α) = 5% (uji satu arah).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1
Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	13	40,63
Wanita	19	59,37
<i>Total</i>	32	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017

Identitas Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2
Usia Responden

Usia Responden	Jumlah	Persentase
20 – 30 tahun	9	28,12
31 – 40 tahun	13	40,63
41 – 50 tahun	7	21,88
> 50 tahun	3	9,37
<i>Total</i>	32	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3
Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
Tamat SMU	19	59.37
Tamat D3	4	12.50
Tamat Perguruan Tinggi (S.1)	9	28.13
Lainnya	0	0
<i>Total</i>	32	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017

Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 5 tahun	5	15.62
5 – 10 tahun	16	50
11 – 15 tahun	8	25
> 15 tahun	3	9.38
<i>Total</i>	32	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017

Uji Validitas

Tabel 5
Pengujian Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	r hitung	r tabel (df = n - k = 32 - 3 = 29)	Kriteria
Motivasi Kerja (X ₁)	X _{1_1}	0.685	0,3550	Valid
	X _{1_2}	0.644	0,3550	Valid
	X _{1_3}	0.618	0,3550	Valid
	X _{1_4}	0.418	0,3550	Valid
	X _{1_5}	0.657	0,3550	Valid
	X _{1_6}	0.525	0,3550	Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	X _{2_1}	0.676	0,3550	Valid
	X _{2_2}	0.608	0,3550	Valid
	X _{2_3}	0.498	0,3550	Valid
	X _{2_4}	0.579	0,3550	Valid
	X _{2_5}	0.436	0,3550	Valid
	X _{2_6}	0.561	0,3550	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X _{3_1}	0.439	0,3550	Valid
	X _{3_2}	0.374	0,3550	Valid
	X _{3_3}	0.760	0,3550	Valid
	X _{3_4}	0.651	0,3550	Valid
	X _{3_5}	0.565	0,3550	Valid
	X _{3_6}	0.549	0,3550	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0.509	0,3550	Valid
	Y ₂	0.645	0,3550	Valid
	Y ₃	0.573	0,3550	Valid
	Y ₄	0.432	0,3550	Valid
	Y ₅	0.545	0,3550	Valid
	Y ₆	0.620	0,3550	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5 pengujian validitas pada variabel motivasi kerja (X₁) semua item pertanyaan dinyatakan valid. Pada variabel kepuasan kerja (X₂) semua item pertanyaan dinyatakan valid. Pada variabel disiplin kerja (X₃) semua item pertanyaan dinyatakan valid. Begitu pula pada variabel kinerja karyawan (Y) semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6
Pengujian Reliabilitas Variabel-variabel Penelitian

No.	Variabel	Alpha Hitung	Alpha Cronbach	Kriteria
1	Motivasi Kerja (X ₁)	0,819	0,6	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	0,802	0,6	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X ₃)	0,799	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,798	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017

Pada pengujian reliabilitas pada Tabel 6 di atas, baik variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan tergolong reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,525	,354		-1,485	,149
	motivasi kerja (x1)	,240	,104	,239	2,311	,028
	kepuasan kerja (x2)	,443	,112	,406	3,955	,000
	disiplin kerja (x3)	,421	,104	,422	4,031	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

Koefisien standar (*standardized coefficients*) pada persamaan di atas digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing faktor utama yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dengan angka koefisien regresi paling besar yaitu 0,422. Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dengan angka koefisien regresi sebanyak 0,406. Dengan kata lain, semakin banyak karyawan yang merasa puas dalam bekerja di Kopersemar, maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Faktor terakhir yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja dengan angka koefisien paling sedikit dibandingkan variabel

disiplin kerja dan kepuasan kerja yaitu 0,239. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan Kopersemar, maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniarta (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabangjati (2013) yang menjelaskan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawannya. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi didapatkan angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebanyak 0,808 atau 80,8%. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) memiliki kontribusi sebanyak 80,8% dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y). penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juniarta (2015) dan Sabangjati (2013) yang menyatakan secara bersama-sama motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopersemar, (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopersemar, (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopersemar, (4) Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopersemar. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja karyawan Kopersemar maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Kopersemar, dan sebaliknya apabila semakin rendah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja maka akan semakin rendah pula kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ivonne A. S. Sajangbati. 2013. *Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung*. Journal EMBA Vol. 1 No. 4: 667-678.
- Juniantara, W, I dan Riana, G, I. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09:611-628.
- Moekijat. 2001. *Manajemen Personalialia*. Bandung: Alumni.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Rahman, S. dkk. 2017. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru*. KURS Vol. 2 No.2.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani. 1994. *Organisasi Perusahaan Teori Struktural dan Perilaku*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Robbins, S. 2001. *Organization Behavior, 9th Ed*. New Jersey, USA: Prentice-Hall International, Inc.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.