

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PT. MITRA MANDIRI SEHATI
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
program Studi Manajemen*

ELSI AGUSTIN NASUTION
1305160736



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

2017

ABSTRAK

ELSI AGUSTIN NASUTION (1305160736). “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan.” Skripsi (2017)

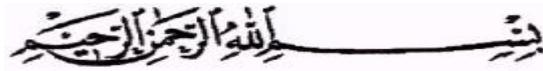
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin adalah sebanyak 60 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara (interview), studi dokumentasi, dan angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (uji t dan uji f). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) 16 for windows*.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan juga dengan Disiplin Kerja (X2) yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamiin, segala puji dan syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan”**.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penulisan skripsi ini tentunya penulis mendapatkan banyak bantuan yang sangat berarti bagi penulis. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu, khususnya :

1. Terima kasih untuk kedua orang tua tercinta, Ayahanda M. Rajo Nasution dan Ibunda Asmalia yang tiada henti-hentinya memberikan cinta dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis serta doa restu yang sangat berpengaruh dalam kehidupan penulis.
2. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri SE, MM, MSi selaku Wakil Dekan satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Ade Gunawan SE, MSi selaku Wakil Dekan tiga Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr Jufrizen SE, MSi, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Rini Astuti, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Om Heri Hendrawan, SH yang telah banyak membantu penulis untuk penyusunan skripsi ini.
10. Dio Rivaldo dan Handy Prasetyo, ST yang selalu memotivasi dan menjadi tempat berbagi.
11. Bunda Dewi Andriani, SE yang telah membantu memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
12. Anggi Meidia Dita, Eny Wulandari, Amanda Yuannisa, Paulina Afri Chairani Hutabarat dan Tri Hardianti yang sebentar lagi juga akan sama – sama menyanggah gelar Sarjana Ekonomi.

13. Teman – teman kelas B Manajemen Sore, khususnya : Sri Resti Wahyuni, Zaira Amalia, Fitri Handayani, dan Dina Marta terimakasih untuk kebersamaannya selama ini.

14. Pihak – pihak lain yang telah banyak membantu namun tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan di kemudian hari.

Akhir kata penulis berharap agar upaya ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Februari 2017

Penulis

ELSI AGUSTIN NASUTION

NPM : 1305160736

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Kajian Teoritis.....	6
1. Kepuasan Kerja.....	6
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	6
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja.....	7
c. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	8
d. Indikator Kepuasan Kerja	9
2. Motivasi	10
a. Pengertian Motivasi.....	10
b. Teori-teori Motivasi.....	12
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	13
d. Indikator Motivasi	14
3. Disiplin Kerja.....	15
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17
c. Jenis-jenis Disiplin Kerja	19
d. Indikator Disiplin Kerja	20
B. Kerangka Konseptual	21
C. Hipotesis	24
BAB III METODELOGI PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian.....	25
B. Definisi Operasional.....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Hasil Penelitian.....	41
1. Deskriptif Hasil Penelitian Data	41
2. Karakteristik Responden	41
3. Deskripsi Variabel Penelitian	44
B. Analisis Data	52
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	52

a. Persamaan Regresi	52
b. Koefisien Determinasi.....	53
2. Pengujian Hipotesis	54
a. Uji t.....	54
b. Uji F	57
3. Uji Asumsi Klasik.....	59
a. Uji Normalitas.....	59
b. Uji Multikolinearitas	60
c. Uji Heterokedastisitas.....	61
C. Pembahasan.....	63
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	63
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	64
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	22
Gambar II. 2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	23
Gambar II. 3 Kerangka Konseptual Penelitian	24
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	37
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f.....	38
Gambar IV.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	55
Gambar IV.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	57
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	59
Gambar IV.4 Uji Normalitas.....	60
Gambar IV.5 Uji Heterokedastisitas.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Definisi Operasional	25
Tabel III.2	Jadwal Waktu Penelitian.....	27
Tabel III.3	Jumlah Populasi dan Sampel.....	28
Tabel III.4	Skala Likert	29
Tabel III.5	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	31
Tabel III.6	Hasil Uji Validitas Motivasi.....	32
Tabel III.7	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	32
Tabel III.8	Uji Reliability Instrument.....	34
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Usia.....	42
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	42
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Status Karyawan.....	44
Tabel IV.5	Penyajian Data Variabel Motivasi.....	45
Tabel IV.6	Penyajian Data Variabel Disiplin Kerja.....	47
Tabel IV.7	Penyajian Data Variabel Kepuasan Kerja.....	50
Tabel IV.8	Uji Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel IV.9	Uji Koefisien Determinasi.....	54
Tabel IV.10	Uji t.....	55
Tabel IV.11	Uji t.....	56
Tabel IV.12	Uji F.....	58
Tabel IV.13	Uji Multikolinearitas.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah suatu lembaga yang di organisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dan kepuasan kerja untuk karyawan.

Menurut Rivai (2014, hal. 620) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Seseorang pasti ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya (Wibowo, 2016). Namun pada kenyataannya seringkali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Selain itu, ada faktor-faktor lain penunjang kepuasan kerja karyawan, yaitu motivasi dan disiplin kerja yang harus diperhatikan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2008 hal. 2).

Rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, mogok kerja, kerja lamban, pindah kerja, dan kerusakan yang

disengaja. Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi akan rendah tingkat kemangkirannya dan demikian sebaliknya, organisasi-organisasi dengan karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada organisasi-organisasi dengan karyawan yang tidak terpuaskan sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi dan salah satu penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah kepuasan pada tempat kerja sekarang (Robbins, 2001).

Pada penelitian ini penulis hanya ingin membahas mengenai motivasi dan disiplin kerja serta hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawan dalam bekerja melalui pemenuhan kebutuhan karyawan akan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri supaya demonstrasi yang pernah terjadi tidak terulang lagi. Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan atau kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Mangkunegara, 2009 hal.61).

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi. Adanya suatu pemenuhan kebutuhan yang timbul dari seorang karyawan dalam bekerja, dimana digunakan sebagai kekuatan atau tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi karyawan untuk melakukan kegiatan, agar memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut.

Disamping motivasi, disiplin kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Edy Sutrisno (2013, hal. 86) mengatakan disiplin adalah tingkat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja para karyawannya.

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat atau perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyedia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. (Rivai dkk, 2014, hal. 599).

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada perusahaan di bidang biro jasa yaitu PT. Mitra Mandiri Sehati. PT. Mitra Mandiri Sehati merupakan sebuah perusahaan penyedia layanan jasa tenaga kerja siap pakai, yang menyediakan berbagai macam tenaga kerja di bidang keamanan, administrasi, marketing, kebersihan serta bidang-bidang lainnya.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan pada PT. Mitra Mandiri Sehati, ditemui adanya beberapa permasalahan yang terjadi diantaranya rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan ditandai dengan kurang nyamannya karyawan terhadap susasana kantor, ketidakpuasan terhadap fasilitas yang ada, kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan, disiplin kerja yang kurang baik ditandai dengan adanya keterlambatan karyawan dalam masuk kerja.

Sejalan dengan kondisi tersebut, maka PT. Mitra Mandiri Sehati dituntut untuk meningkatkan motivasi serta kedisiplinan kepada karyawan agar tercapainya kepuasan kerja bagi karyawan maupun perusahaan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan wawancara pendahuluan yang sudah penulis lakukan dapat diidentifikasi bahwa terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, disiplin dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain :

1. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi.
3. Disiplin kerja yang kurang baik.

C. Batasan dan Rumusan

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan, maka luas penelitian yang dilakukan hanya dibatasi pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan ?

- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1. Manfaat teoritis yaitu dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang disiplin kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.
- 2. Manfaat praktis yaitu dapat memberi masukan dan evaluasi bagi perusahaan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Dan bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi.

Menurut Noor (2013, hal. 257) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai *“a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience”* yaitu keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang pekerjaan atau pengalaman kerja.

Adapun menurut Noor (2013, hal. 257) kepuasan karyawan tidak secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas, walaupun ketidakpuasan karyawan cenderung menurunkan produktivitas, lebih sering mangkir dan menghasilkan kualitas lebih rendah daripada karyawan yang puas.

Rivai (2014, hal. 620) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Dapat disimpulkan dari beberapa penjelasan diatas bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai suatu pekerjaan dan rasa kebutuhan-kebutuhan dasar dalam suatu kerja. Ini artinya kepuasan kerja secara menyeluruh terhadap individu adalah jumlah atau nilai-nilai pekerjaan yang ingin dicapai oleh seorang individu dan teranggap penting oleh individu, sehingga ini semua tergantung bagaimana mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil outputnya sebagai hasil yang diterimanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Yusuf (2015, hal. 280), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Faktor hubungan antar karyawan
 - a. Hubungan antar manajer dengan karyawan.
 - b. Faktor fisik dan kondisin kerja.
 - c. Hubungan sosial di antara karyawan.
 - d. Sugesti dari teman kerja.
- 2) Faktor individual, hubungan dengan :
 - a. Sikap orang terhadap pekerjaan.
 - b. Usia orang dengan pekerjaan.
 - c. Jenis kelamin.
- 3) Faktor keadaan keluarga karyawan.
- 4) Rekreasi, meliputi pendidikan.

Adapun menurut Rivai dkk (2014, hal. 623), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

- 1) Faktor Intrinsik, adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya.
- 2) Faktor Ekstrinsik, adalah menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Menurut Sutrisno (2013, hal. 77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 2) Pengawasan, sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibatkan absensi dan *turn over*.
- 3) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja, memotivasi karyawan.

Berdasarkan kutipan diatas, maka disimpulkan bahwa para pekerja yang puas tidak perlu mereka yang produktif atau sebaliknya. Menciptakan situasi kerja yang ditandai oleh produktivitasnya yang tinggi dan kualitas kehidupan kerja yang memuaskan merupakan suatu usaha keras yang sulit, yang memerlukan tindakan badan legislative dan administrative secara sungguh-sungguh.

c. Teori-teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2009, hal. 856) teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal yaitu :

- 1) Teori Ketidaksesuaian.
- 2) Teori Keadilan.
- 3) Teori dua factor.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 120) teori tentang kepuasan kerja yaitu :

- 1) Teori Keseimbangan.
- 2) Teori Perbedaan.
- 3) Teori Pemenuhan Kebutuhan.
- 4) Teori Pandangan Kelompok.
- 5) Teori dua factor.
- 6) Teori Pengharapan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal 117) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti :

1) Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2) Tingkat Ketidakhadiran (Absen) Kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3) Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai a tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.

Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4) Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5) Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Sedangkan menurut Rivai dkk (2014, hal.623) menarik kesimpulan bahwa indikator kepuasan kerja adalah : (a) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; (b) supervisi; (c) organisasi dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya intensif; (f) rekan kerja; dan (g) kondisi pekerjaan.

2. Motivasi

a. Pengetian Motivasi

Motivasi sebagai salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh sebab itu, perhatian yang

diberikan pimpinan kepada bawahan dalam bekerja dengan memberikan berbagai bentuk motivasi, secara tidak langsung akan merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat. Hal ini didasarkan pada faktor yang berhubungan dengan motif.

Sutrisno (2013, hal. 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut Kadarisman (2014, hal. 278) menyatakan : “Motivasi adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru”.

Adapun menurut Rivai dkk (2014, hal. 607) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Selanjutnya menurut Bangun (2012, hal. 312) bahwa “motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang

dikehendaki. Motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jadi, jelas bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh besar dalam operasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan selalu mengharapkan karyawan-karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi.

b. Teori-teori Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 94) menyatakan teori motivasi yaitu :

1) Teori Kebutuhan.

Kebutuhan fisiologis, rasa aman, untuk merasa memiliki, harga diri, dan mengaktualisasikan diri.

2) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*).

3) Teori *Insting*.

4) Teori *Drive*.

5) Teori Lapangan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2013, hal. 121) teori motivasi terdiri dari :

1) Teori Kepuasan.

Teori konvensional, teori hierarki, teori motivasi prestasi, teori model dan factor, teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*), dan teori X dan Y.

2) Teori Motivasi Proses

Teori harapan, teori keadilan, dan teori pengukuhan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Kadarisman (2014, hal. 296) mengemukakan sebagai berikut : “Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.” Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas :

1) Faktor Intern, yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.

Dapat dikemukakan bahwa factor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolakan pegawai di berbagai instansi. Munculnya kasus unjuk rasa, permogokan, dan lain-lain. Semua ini telah menunjukkan terjadinya ketidakseimbangan dan ketidakharmonisan hubungan kerja antara organisasi dengan pegawainya.

Dalam kaitan ini dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi lahir dan batin seseorang dalam melakukan pekerjaan. Walaupun kadar kemampuan kerja tersebut berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para pegawai. Pada umumnya, seorang pegawai akan dapat merasa puas apabila dalam pekerjaannya terdapat kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam keberhasilan pekerjaan, dan adanya variasi dalam melakukan pekerjaan serta adanya otonomi untuk bertindak dan lain-lain.

2) Faktor Ekstern, yang berasal dari luar diri karyawan.

Sedangkan factor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Factor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang

sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sutrisno (2013, hal. 116) menyatakan bahwa factor-faktor motivasi adalah :

- 1) Faktor Intern, yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :
 - a) Keinginan untuk dapat hidup.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
 - e) Keinginan untuk berkuasa.
- 2) Faktor Ekstern, antara lain :
 - a) Kondisi lingkungan kerja.
 - b) Kompensasi yang memadai.
 - c) Supervisi yang baik.
 - d) Adanya jaminan pekerjaan.
 - e) Status dan tanggung jawab.
 - f) Peraturan yang *fleksibel*.

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator-indikator motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) meliputi :

- 1) Kerja keras adalah melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
 - 2) Orientasi masa depan adalah Menfasirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
 - 3) Usaha untuk maju adalah Melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- Orientasi masa

depan. 4) Rekan kerja yang dipilih Memilih rekan kerja yang dapat di ajak kerjasama untuk mencapai tujuan. 5) Ketekunan.

Menurut siagian (2014, hal.138) indikator motivasi yaitu :

- 1) Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah umum.
- 2) Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.
- 3) Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya menyanggulkan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
- 4) Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Pembahasan disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus di taati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong pada anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku

karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Sutrisno (2013, hal. 86) mengatakan “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.”

Sedangkan menurut Sutrisno (2013, hal. 87) “Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus di usahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Sedangkan menurut Supiatni (2011, hal. 121) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi standar kerja yang ditetapkan, dalam hal ini adalah berprestasi kerja dengan baik.

Kesimpulan dari kutipan diatas, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2013, hal. 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawas pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan pada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Saling menghormati bila ketemu dilingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, dan memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Selain itu Hasibuan (2009, hal. 194) mengemukakan faktor disiplin adalah sebagai berikut :

1) Tujuan dan kemampuan

- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan yang melekat (waskat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan .

c. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, ha.l 129) ada 2 bentuk disiplin kerja, disiplin preventif dan disiplin korektif yaitu :

1) Disiplin preventif

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

2) Disiplin Korektif

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

Sedangkan menurut Rivai (2009, hal. 825) bentuk disiplin, yaitu :

- 1) Disiplin Retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

d. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja karyawan menurut Agustini (2011, hal.73) diantaranya adalah :

- 1) Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktifitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran kerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggungjawab yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakan.

Rivai (2005: hal 158) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti berikut :

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin yang rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan yang tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisiensi.

5) Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

B. Kerangka Konseptual

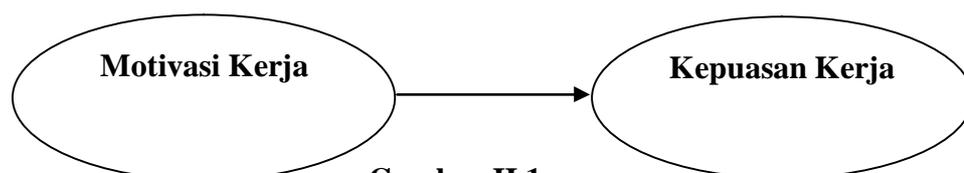
1) Hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi adalah pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat pegawai bersemangat dan disiplin merupakan bentuk pelaksanaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai

tersebut secara sukarela berusaha bekerja keras dan secara kooperatif dengan pegawai lain serta mampu meningkatkan produktivitas. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Rivai dkk (2014, hal. 607) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winanda (2016) dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifansyah (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar II.1
Hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

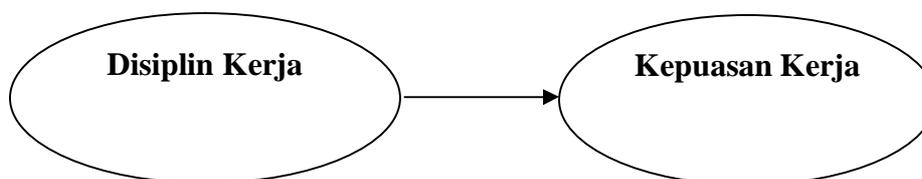
2) Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan dirasakan apabila pekerjanya memiliki sikap kedisiplinan yang baik pula, maka dari itu bukan hanya dengan pegawai yang telah termotivasi, memiliki kepuasan kerja yang tepat, tetapi tidak akan lebih baik apabila karyawannya tidak mengoptimalkan kedisiplinan kerja yang baik, sudah pasti disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja.

Sutrisno (2013, hal. 87) disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan dan hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Halim (2016) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu pula pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maria Ulfa (2011) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



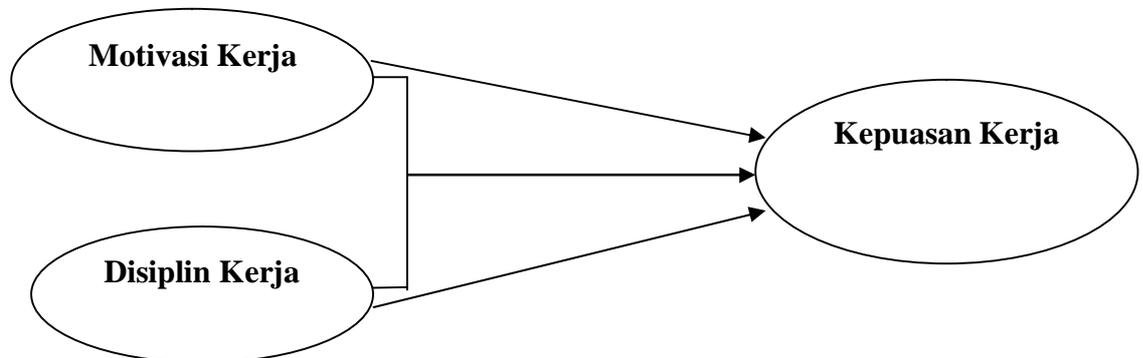
Gambar II.2

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

3) Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Mardiono dan Supriyatin (2014, hal. 8) meneliti “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja” di Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan. Hasil penelitian menyimpulkan variable Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai dan variable Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Ahmad Faisal (2014, hal 42) meneliti “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja” di PT. KAI Persero Bandung. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variable terikat. Yaitu motivasi berpengaruh

terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



Gambar III.3

Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

C. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian merumuskan hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian yang dikemukakan berikut ini merupakan jawaban sementara terhadap berbagai hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah sebelumnya. Dari uraian diatas, maka motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan oleh karena itu hipotesis penelitian ini adalah :

- 1) Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3) Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, rancangan penelitian ini termasuk pada jenis pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bersifat menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Umar(2005) juga mengemukakan bahwa pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini terdapat teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan dan meramalkan suatu fenomena.

Alasan penelitian memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian.

Tabel III-1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
(Y) Kepuasan Kerja	Menurut Noor (2013, hal. 257) kepuasan karyawan tidak secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas, walaupun ketidakpuasan karyawan cenderung menurunkan produktivitas, lebih sering mangkir dan menghasilkan kualitas lebih rendah daripada karyawan	1. Isi Pekerjaan 2. Supervisi 3. Organisasi dan Manajemen 4. Kesempatan untuk maju 5. Gaji dan Keuntungan dalam bidang Financial 6. Rekan Kerja	Likert

	yang puas.	7. Kondisi Kerja (Rivai dkk, 2014 hal. 623)	
(X1) Motivasi Kerja	Sutrisno (2013, hal. 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.	1. Kerja keras 2. Orientasi Masa depan 3. Usaha untuk maju 4. Rekan kerja yang dipilih 5. Ketekunan (Mangkunegara, 2013 hal. 111)	Likert
(X2) Disiplin Kerja	Menurut Sutrisno (2013, hal. 86) mengatakan “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.”	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi 5. Bekerja Etis (Rivai, 2005 hal. 158)	Likert

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan. Yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 78 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2016 sampai dengan April 2017. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survei lokasi dan objek penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel III-2
Jadwal Penelitian

NO	Kegiatan	Des- 2016				Jan- 2017				Feb- 2017				Mar- 2017				Apr- 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset penelitian	■	■																		
2	Pengajuan judul			■																	
3	Penulisan proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Bimbingan proposal											■	■								
5	Seminar proposal													■							
6	Revisi proposal														■						
7	Pengesahan proposal															■					
8	Pengumpulan data																■				
9	Penulisan skripsi																	■	■		
10	Bimbingan skripsi																			■	
11	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 150 orang pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan.

Tabel III-3
Jumlah Populasi dan Sampel

Bagian	Populasi
Bagian Keuangan, Sdm	8
Bagian Marketing, HRD	24
Bagian Kepegawaian	118
Total	150

2. Sampel

Penarikan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan penentuan sampel yang diambil dengan responden menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2013 hal. 389)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya : 1%, 5%, 10% dll.

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{150}{1 + 150(0,1)^2} \\ &= \frac{150}{1 + 150(0,01)} \\ &= \frac{150}{1 + 1,5} \\ &= \frac{150}{2,5} = 60 \text{ Orang} \end{aligned}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 60 pegawai. Bentuk pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana anggota atau elemen populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sample. Kemudian untuk menarik sample dari populasi digunakan teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu (Juliandi, Irfan, 2014 hal. 53).

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket atau Kuesioner

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket atau daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada seluruh karyawan baik itu karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Mitra Mandiri Sehati Medan dengan membubuhkan tanda ceklis (\checkmark). Dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi dan jenis skala yang digunakan adalah *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi kelompok atau orang tentang fenomena sosial.

Tabel III.4 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Setuju	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber : Sugiyono,2012)

2. Studi Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Dokumentasi ini diperlukan untuk menyempurnakan atau mendukung pembahasan ini didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengetahui kelayakan instrument dari angket atau kuisisioner yang digunakan, untuk mengetahui apakah instrument angket atau kuisisioner yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya. (Juliandi, Irfan, Manurung. 2015, hal. 76)

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sugiyono (2012, hal : 284)

Keterangan :	n	= banyaknya pasangan pengamat
	$\sum x$	= jumlah pengamatan variabel X
	$\sum y$	= jumlah pengamatan variabel Y
	$(\sum x^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
	$(\sum y^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
	$(\sum x)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
	$(\sum y)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
	$\sum xy$	= jumlah hasil kali variabel X dan Y
	rx	= besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig2-tailed $\geq \alpha$ 0,05
- b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig2-tailed $\leq \alpha$ 0,05 (Juliandi, Irfan, Manurung. 2015, hal. 79)

Tabel III - 5
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No. Butir	Nilai Corelation	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,841	0,308	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,802	0,308	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,837	0,308	0,000 > 0,05	Valid
Item 4	0,835	0,308	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,552	0,308	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,331	0,308	0,010 < 0,05	Valid
Item 7	0,307	0,308	0,017 < 0,05	Valid
Item 8	0,388	0,308	0,002 < 0,05	Valid
Item 9	0,719	0,308	0,001 < 0,05	Valid
Item 10	0,684	0,308	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS 2017

Tabel III - 6
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No. Butir	Nilai Corelation	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,575	0,308	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,869	0,308	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,817	0,308	0,000 > 0,05	Valid
Item 4	0,722	0,308	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,773	0,308	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,547	0,308	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,654	0,308	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,847	0,308	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS 2017

Tabel III - 7
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No. Butir	Nilai Corelation	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,825	0,308	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,738	0,308	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,755	0,308	0,000 > 0,05	Valid
Item 4	0,726	0,308	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,777	0,308	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,868	0,308	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS 2017

Selanjutnya butir yang menyatakan valid diatas diuji reliabilitasnya dengan menggunakan *Reliability Analisis*. Jika nilai koefisien reliability

(Cronbach's Alpha) > 0,6 maka instrument memiliki reliability yang baik atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya (Juliandi. A. dkk, 2014, hal : 139)

4. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, Irfan, Manurung. (2015, hal. 80) uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi

Rumus *Cronbach Alpha* Ghozali (2006, hal.74)

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Keterangan : r = Reliabilitas Instrument

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varian Total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut *Cronbach Alpha* Ghozali (2006, hal. 47) kriteria pengujian nya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* > 0,6 maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya)

- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya)

(Juliandi dan Irfan, 2013 hal. 97-98)

Tabel III - 8

**Hasil Uji Reliability Instrument
Reliability Statistics**

No	Variabel	Cronbach Alpha	N of Items
1	Kepuasan Kerja (Y)	.854	10
2	Motivasi (X1)	.858	8
3	Disiplin Kerja (X2)	.867	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Dari table III-8 diatas dapat diketahui bahwa nilai reliability instrument menunjukkan Cronbach's Alpha Kepuasan Kerja sebesar 0,854 dengan jumlah 10 item pernyataan, Motivasi sebesar 0,858 dengan jumlah 8 item pernyataan, dan Disiplin Kerja sebesar 0,867 dengan jumlah 6 item pernyataan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data yang ada dengan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus sebagai berikut :

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012, hal. 227) adalah sebagai berikut :

$$Y = +b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

x_1 = Motivasi Kerja

x_2 = Disiplin Kerja

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0).

Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono. 2012, hal.286)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

$(R_{yx_1 x_2})^2$: Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Presentasi kontribusi

2. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan pengaruh satu variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono. 2012, hal. 250)

Keterangan : r = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = jumlah sample

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t-tabel

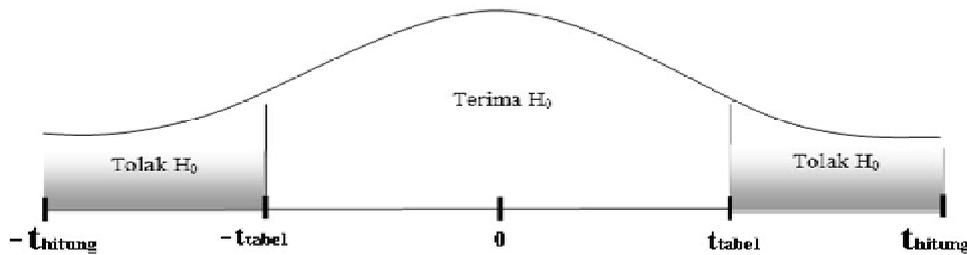
Hipotesis dalam penelitian ini :

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam kriteria pengujian ini adalah (Juliandi, Irfan, Manurung. 2013 hal. 94):

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T
(Sugiyono. 2012, hal. 184)

b. Uji F(Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan rumus :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

(Sugiyono. 2012, hal. 257)

Keterangan : R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

N = Jumlah variabel

F = f -hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f -tabel

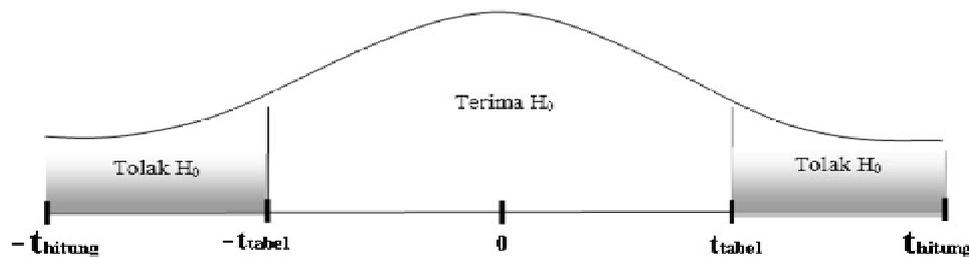
Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah (Juliandi, Irfan, Manurung. 2013 hal. 95):

1. Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Jika $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

(Sugiyono. 2012, hal.184)

3. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Menurut (Juliandi, Irfan, dan Manurung. 2013, hal. 160) asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang terbaik. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan

grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal(Sugiyono, 2012 hal. 206)

b. Uji Multikolineritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolineritas(Sugiyono, 2012 hal. 221). Demikian juga sebaliknya Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolineritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai *tolerance* $< 0,05$ atau sama dengan $VIF \geq 5$. (Sugiyono, 2012 hal. 221)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik

menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas (Sugiyono, 2012 hal.229)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Hasil Penelitian

Deskriptif dari hasil penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrument dalam bentuk angket sebanyak 24 item pernyataan yang terdiri dari 8 item pernyataan untuk variabel Motivasi (X1), 6 item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X2) dan 10 item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y). Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 60 orang karyawan di bagian Keuangan, Sdm, Marketing, HRD, dan Kepegawaian pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan.

Hasil data angket penelitian yang disebar kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for window's* selanjutnya data penelitian di deskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah di uji dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut dibawah ini :

2. Karakteristik Responden

Identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status karyawan dari responden penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel IV – 1
Karakteristik Responden Usia

NO	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 20 tahun	8	13 %
2	21 – 30 tahun	35	58 %
3	31 – 40 tahun	10	17 %
4	≥ 41 tahun	7	12 %
	Total	60	100 %

Sumber : Hasil Data Penelitian (2017)

Berdasarkan data tabel persentase 4-1 dapat dilihat bahwa karakteristik usia di bagian Keuangan, Sdm, Marketing, HRD, dan Kepegawaian pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan adalah yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 8 orang responden (13%), yang berusia 21-30 tahun sebanyak 35 orang responden (58%), yang berusia 31-40 tahun sebanyak 10 orang responden (17%), dan yang berusia lebih dari 41 tahun sebanyak 7 orang responden (12%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden lebih banyak didominasi pada usia 21-30 tahun adalah usia produktif.

Tabel IV – 2
Karakteristik Responden Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	38	63 %
2	Perempuan	22	37 %
	Total	60	100 %

Sumber : Hasil Data Penelitian (2017)

Berdasarkan data tabel persentase 4-2 dapat dilihat bahwa karakteristik jenis kelamin di bagian Keuangan, Sdm, Marketing, HRD, dan Kepegawaian pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan adalah mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang responden (63%) dan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang responden (37%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin laki-laki.

Tabel IV – 3

Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

NO	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMU/MA Sederajat	15	25 %
2	Diploma	13	22 %
3	S1	32	53 %
	Total	60	100 %

Sumber : Hasil Data Penelitian (2017)

Berdasarkan data tabel presentase 4-3 dapat dilihat bahwa karakteristik tingkat pendidikan responden di bagian bagian Keuangan, Sdm, Marketing, HRD, dan Kepegawaian pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan adalah S1 sebanyak 32 orang responden (53%), sedangkan SMA/SMU/MA Sederajat sebanyak 15 orang responden (25%), dan Diploma sebanyak 13 orang responden (13%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan dibagian Keuangan, Sdm, Marketing, HRD, dan Kepegawaian pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan berpendidikan Sarjana (S1).

Tabel IV – 4
Karakteristik Responden Status Karyawan

NO	Status Karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tetap	60	100 %
	Total	60	100%

Sumber : Hasil Data Penelitian (2017)

Berdasarkan data tabel presentase 4-4 dapat dilihat bahwa karakteristik status karyawan responden di bagian Keuangan, Sdm, Marketing, HRD, dan Kepegawaian pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan adalah Tetap sebanyak 60 orang responden (100%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variable penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert pada setiap responden terhadap item pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian.

1) Variabel Motivasi (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variable penelitian variable Motivasi (X_1) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV – 5
Penyajian Data Variabel Motivasi (X₁)

No	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	16	26,67	34	56,67	9	15,00	1	1,67	0	-	60	100
2.	15	25,00	34	56,67	11	18,33	0	-	0	-	60	100
3.	11	18,33	38	63,33	11	18,33	0	-	0	-	60	100
4.	16	26,67	43	71,67	1	1,67	0	-	0	-	60	100
5.	9	15,00	51	85,00	0	-	0	-	0	-	60	100
6.	7	11,67	51	85,00	2	3,33	0	-	0	-	60	100
7.	11	18,33	49	81,67	0	-	0	-	0	-	60	100
8.	12	20,00	47	78,33	1	1,67	0	-	0	-	60	100

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS (diolah) 2017

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan selalu bersemangat untuk memberikan hasil yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden (56,67%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan pantng menyerah untuk mencari solusi yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden (56,67%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan tepat dan baik sesuai sasaran, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 responden (63,33%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan yang mempunyai cita-cita tinggi untuk pengembangan karirnya di masa depan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 responden (71,67%).

5. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan dan pimpinan saling bekerjasama dalam menciptakan kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 responden (85,00%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan yang berprestasi selalu mendapatkan perhatian dan penghargaan oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 responden (85,00%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan bisa menggunakan waktu luang untuk bertukar informasi dengan rekan kerja dan pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 responden (81,67%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan dapat meminta tolong atau informasi kepada rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden (78,33%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Motivasi (X_1) di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan nilai tertinggi menyatakan sangat setuju 51 responden (85,00%) pada pernyataan kelima dan keenam tentang karyawan dan pimpinan saling bekerjasama dalam menciptakan kemajuan perusahaan pernyataan karyawan yang berprestasi selalu mendapatkan perhatian dan penghargaan oleh pimpinan.

2) Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berikut di bawah ini merupakan dekripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Disiplin Kerja (X_2) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV – 6
Penyajian Data Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	17	28,3	18	30,0	14	23,3	7	11,7	4	6,7	60	100
2.	28	46,7	12	20,0	8	13,3	6	10,0	6	10,0	60	100
3.	20	33,3	11	18,3	13	21,7	12	20,0	4	6,7	60	100
4.	16	26,7	13	21,7	14	23,3	10	16,7	7	11,7	60	100
5.	14	23,3	23	38,3	16	26,7	7	11,7	0	0	60	100
6.	21	35,0	16	26,7	7	11,7	9	15,0	7	11,7	60	100
7.	22	36,7	14	23,3	12	20,0	9	15,0	3	5,0	60	100
8.	9	15,0	17	28,3	19	31,7	14	23,3	1	1,7	60	100
9.	11	18,3	22	36,7	14	23,3	10	16,7	3	5,0	60	100
10	18	30,0	21	35,0	12	21,0	6	10,0	3	5,0	60	100

1. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan selalu meningkatkan tingkat kehadiran dalam menegakkan disiplin kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (30,0%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan datang ke kantor selalu tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden (46,7%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan melakukan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi jabatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden (33,3%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan selalu mematuhi arahan dan aturan yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden (26,7%).

5. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan sadar akan tugas dan pekerjaan yang akan dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (38,3%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan patuh terhadap perintah pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden (35,0%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan patuh terhadap penugasan yang diberikan pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden (36,7%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan memiliki kemampuan memperbaiki hasil kerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 responden (31,7%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan bertanggung jawab pada apa yang telah dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 responden (36,7%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mampu menangani masalah yang ada pada perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 responden (35,0%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja (X_2) di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan nilai tertinggi menyatakan sangat setuju 28 responden (46,7%) pada pernyataan kedua tentang karyawan datang ke kantor selalu tepat waktu.

2) Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berikut di bawah ini merupakan dekripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Disiplin Kerja (X2) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV – 7
Penyajian Data Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	12	20,0	13	21,7	15	25,5	14	23,3	6	10,0	60	100
2.	15	25,0	10	16,7	22	36,7	11	18,3	2	3,3	60	100
3.	11	18,3	11	18,3	20	33,3	11	18,3	7	11,7	60	100
4.	13	21,7	12	20,0	18	30,0	15	25,0	2	3,3	60	100
5.	6	10,0	16	26,7	17	28,3	15	25,0	6	10,0	60	100
6.	11	18,3	12	20,0	16	26,7	18	30,0	3	5,0	60	100
7.	14	23,3	14	23,3	18	30,0	14	23,3	0	0	60	100
8.	10	16,7	18	30,0	19	31,7	12	20,0	1	1,7	60	100
9.	12	20,0	11	18,3	20	33,3	14	23,3	3	5,0	60	100
10	12	20,0	13	21,7	19	31,7	13	21,7	3	5,0	60	100

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mengerjakan pekerjaan lebih menarik dan menyenangkan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 15 responden (25,5%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mengerjakan pekerjaan menjadi tidak membosankan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 responden (36,7%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja selalu dibantu oleh

- pimpinan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 responden (33,3%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan selalu mendapat ide-ide atau masukan yang berguna dari pimpinan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 responden (30,0%).
 5. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan dan pimpinan saling bekerjasama dalam menciptakan kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 17 responden (28,3%).
 6. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan yang memiliki kemampuan selalu diberikan kesempatan yang cukup besar untuk mengembangkan diri, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 18 responden (30,0%).
 7. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan diberikan gaji sesuai dengan harapan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 responden (31,7%).
 8. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan puas dengan tunjangan diluar gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 responden (31,7%).
 9. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja,

mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 responden (33,3%).

10. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan merasa bahwa tugas yang diberikan merupakan suatu kegiatan yang berarti, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 responden (31,7%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja(Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan nilai tertinggi menyatakan kurang setuju 22responden (36,7%) pada pernyataan kedua tentang karyawan mengerjakan pekerjaan menjadi tidak membosankan.

B. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

a. Persamaan Regresi

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS pada *multiple regression analysis* tentang Pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Mitra Mandiri Sehati dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel IV –8
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.218	3.369		.361	.719
Motivasi Kerja	.706	.082	.717	8.651	.000
Disiplin Kerja	.196	.080	.204	2.461	.017

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Berdasarkan data table Coefficients diatas dapat dilihat persamaan regresi berganda untuk dua predictor (motivasi dan disiplin kerja) adalah :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Maka diperoleh nilai $Y = 1.218 + 0.706x_1 + 0.196x_2$

Kesimpulan :

1. Nilai $a = 1.218$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dalam keadaan constant tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 1.218
2. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,706$ menunjukkan apabila motivasi mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan sebesar 70,6%. Kontribusi yang diberikan motivasi terhadap kepuasan kerja dilihat dari *Standardized Coefficients* pada tabel IV –14 diatas.
3. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,196$ menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami peningkatan 100% maka akan meningkatkan kepuasan karyawan pada PT.Mitra Mandiri Sehati Medan sebesar 19,6%. Kontribusi yang diberikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dari *Standardized Coefficients* pada tabel IV – 14 diatas.

b. Koefisien Deteriminasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), maka dapat diketahui melalui *R Square* sebagai berikut:

Tabel IV – 9
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.633	3.57251

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil perhitungan regresi koefisien determinasi model summary pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,646. Hal ini memiliki arti bahwa 64,60% variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Sisanya sebesar 35,4% dapat diterangkan oleh variabel yang tidak ikut sertakan dalam penelitian ini.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh hubungan dan pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan *Program statistical For Social Sciences (SPSS) 16.0 for windows* dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini.

- 1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Bagian Keuangan, Sdm, Marketing, HRD, dan Kepegawaian pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan.

Tabel IV – 10
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.218	3.369		.361	.719
Motivasi Kerja	.706	.082	.717	8.651	.000
Disiplin Kerja	.196	.080	.204	2.461	.017

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Sumber : Data Penelitian Hasil SPSS (Diolah 2017)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients :

$$t_{hitung} = 8.651$$

$$t_{tabel} = 2,002$$

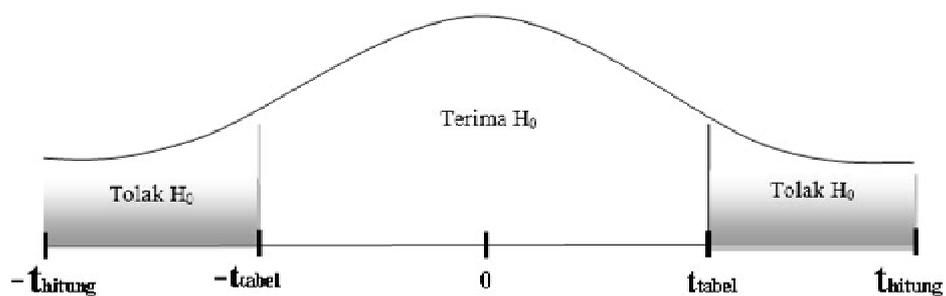
Maka nilai untuk diperoleh $n = 60 - 2 = 58$ adalah 2,002

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



-8.651 -2.002 – 2.002 8.651

Gambar IV-1

Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel motivasi (X_1) terhadap kepuasan kerja di peroleh t_{tabel} sebesar 2,002 (data t_{tabel} terlampir) dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 8.651 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan dan pengaruh signifikan antar variabel motivasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Keuangan, Sdm, Marketing, HRD, dan Kepegawaian pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan.

- 2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagian Keuangan, Sdm, Marketing, HRD, dan Kepegawaian pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan.

Tabel IV – 11
Uji t
Coefficients^a
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.218	3.369		.361	.719
Motivasi Kerja	.706	.082	.717	8.651	.000
Disiplin Kerja	.196	.080	.204	2.461	.017

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Penelitian Hasil SPSS (Diolah 2017)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients :

$$t_{hitung} = 2.461$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,002$$

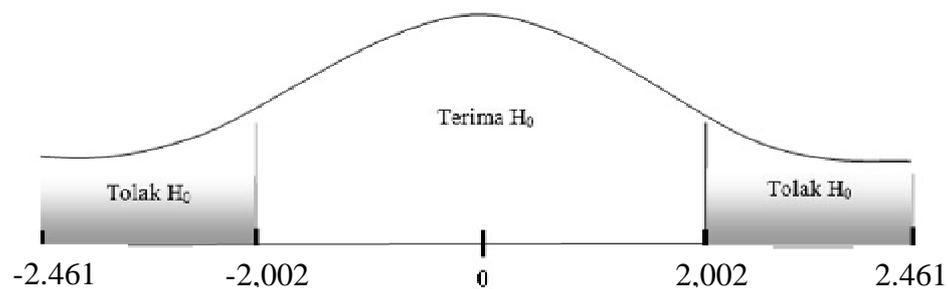
Maka nilai untuk diperoleh $n = 60 - 2 = 58$ adalah 2,002

Dengan criteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak bila : Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} \geq -t_{\text{tabel}}$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar IV-2

Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja di peroleh t_{tabel} sebesar 2,002 (data t_{tabel} terlampir) dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2.461 dengan artian bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,017 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan dan pengaruh signifikan antar variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Keuangan, Sdm, Marketing, HRD, dan Kepegawaian pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan.

b. Uji f

Uji statistic F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama memiliki hubungan dan pengaruh secara

signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Maka hipotesis tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$ /Tidak ada pengaruh antara motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

$H_0 : \rho \neq 0$ /Ada pengaruh antara motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Kriteria Hipotesis :

- Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05
- Terima H_0 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05

Tabel IV – 12

**Uji f
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1326.169	2	663.085	51.954	.000 ^a
	Residual	727.481	57	12.763		
	Total	2053.650	59			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: y

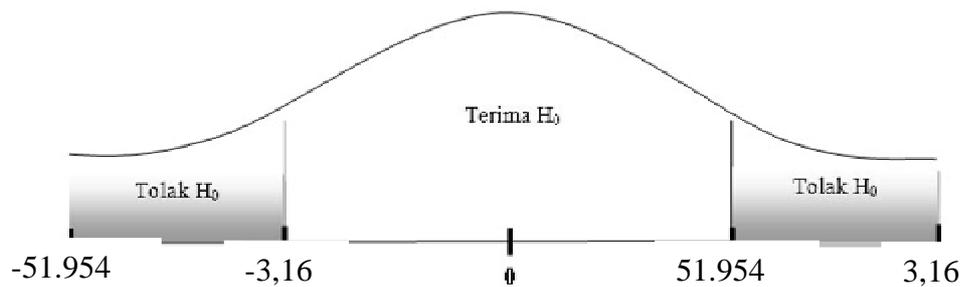
Sumber : Data Penelitian Hasil SPSS (Diolah 2017)

$$F_{tabel} = n-k-1 = 60-2-1 = 57 \text{ adalah } 3.16$$

Kriteria pengujian :

1. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed $\leq 0,05$).
2. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed $\geq 0,05$).

Berdasarkan data tabel uji f dengan criteria di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 51.954 sedangkan nilai F_{tabel} 3.16 (data F_{tabel}) atau signifikansi F_{hitung} 0,000 < 0,05 sehingga dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).



Gambar IV – 3
Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} adalah dengan tingkat signifikan 51.954, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,16 (data f_{tabel}) dengan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan nilai kurva tersebut variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Keuangan, Sdm, Marketing, HRD, dan Kepegawaian pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan.

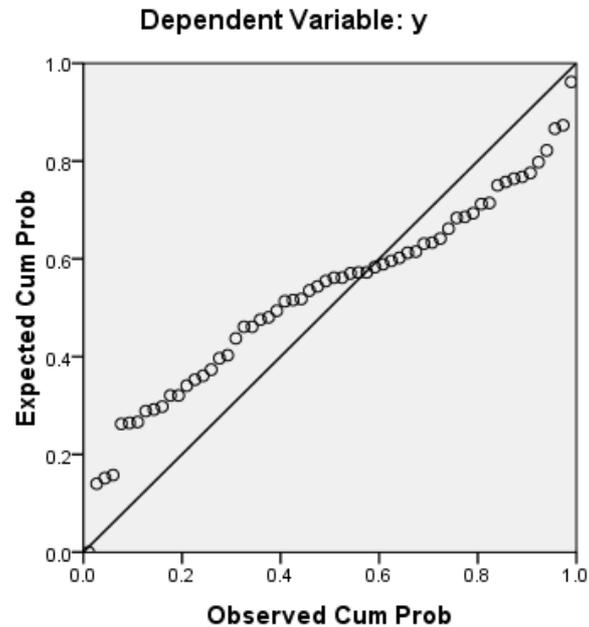
3. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (Best Linier Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV. 4 Uji Normalitas

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2017)

Gambar IV-6 di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian digunakan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV – 13
Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Motivasi Kerja	.780	.753	.682	.905	1.105
Disiplin Kerja	.425	.310	.194	.905	1.105

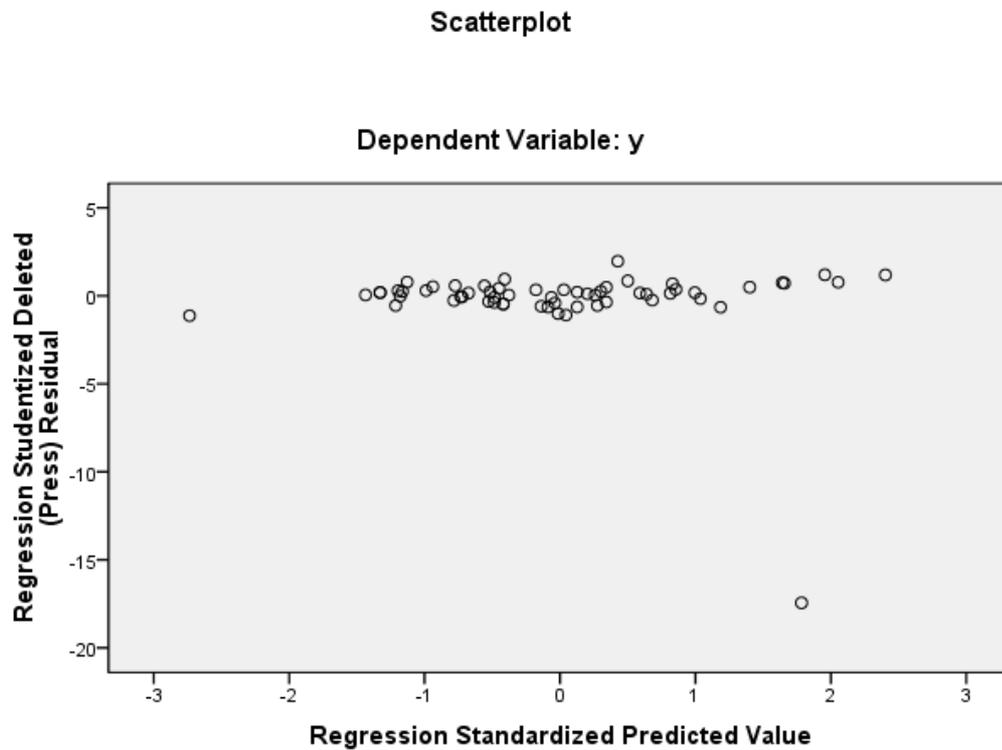
a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2017)

Berdasarkan data tabel IV-19 uji multikolinearitas di atas dapat dilihat bahwa kedua variabel independent yakni motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai VIF yakni 1.105 dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV. 5 Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data Penelitian (Diolah 2017)

Berdasarkan gambar scatterplot di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas/teratur, serta titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi.

C. PEMBAHASAN

Pembahasan hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelum serta pola perilaku yang dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian yang akan dibahas dalam analisis temuan yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang penulis lakukan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antar variabel motivasi terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang positif (searah) berarti nilai motivasi yang baik diikuti dengan peningkatan nilai kepuasan kerja yang tinggi. Pengaruh yang signifikan berarti pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja yang memiliki arah positif (searah) adalah pengaruh yang nyata.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa teori dan penelitian sebelumnya seperti telah dibahas di Bab II. Relevansi dari segi teori adalah sebagai berikut: Sutrisno (2013, hal. 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Relevansi dari segi penelitian Dian Mardiono (2014) motivasi adalah sesuatu yang bias menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri seseorang. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu lembaga/organisasi, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi

kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu factor yang harus dipertimbangkan oleh suatu lembaga untuk bisa membuat karyawan termotivasi dengan pekerjaannya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang penulis lakukan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antar variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang positif (searah) berarti nilai disiplin kerja yang baik diikuti dengan peningkatan nilai kepuasan kerja yang tinggi. Pengaruh yang signifikan berarti pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang memiliki arah positif (searah) adalah pengaruh yang nyata.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa teori dan penelitian sebelumnya seperti telah dibahas di Bab II. Relevansi dari segi teori adalah sebagai berikut: Supiatni (2011, hal. 121) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi standar kerja yang ditetapkan, dalam hal ini adalah berprestasi kerja dengan baik. Relevansi dari segi penelitian Hermansyah dan Sri Indarti (2015) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan sikap yang kuat harus sesuai dalam suatu organisasi karena disiplin kerja memiliki kultur yang inti yang mendominasi anggota organisasi secara keseluruhan, sehingga dengan disiplin itu membentuk sikap yang kuat yang di anut secara luas, teguh dan konsisten oleh para anggotanya atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang penulis lakukan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara bersama motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Isnan Masyjui (2005) disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.

Berdasarkan hasil uji – f secara simultan dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Bagian Kepegawaian pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan memiliki pengaruh signifikan. Dimana bahwa semakin tinggi Motivasi dan Disiplin maka kepuasan kerja akan meningkat. Sebagai karyawan, motivasi dalam bekerja mempunyai peran yang dibutuhkan guna tercapainya kepuasan yang sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Motivasi dan Disiplin Kerja merupakan elemen penting dalam organisasi yang mampu menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan terutama bila didukung dengan pemberian motivasi dan disiplin yang positif dan tepat sasaran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, yaitu :

1. Adanya pengaruh signifikan antara motivasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan, dilihat dari nilai uji thitung sebesar $2.712 > t_{tabel} 2.002$. Hal tersebut berarti motivasi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan antara kepuasan kerja (Y).
2. Tidak adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan, dilihat dari nilai uji t_{hitung} sebesar $0,784 < t_{tabel} 2.002$. Hal tersebut berarti disiplin kerja (X_2) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan antara kepuasan kerja (Y).
3. Adanya pengaruh signifikan antara motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan, dilihat dari nilai uji F_{hitung} sebesar $3.962 > F_{tabel} 3.16$. Hal tersebut menunjukkan H_0 ditolak, berarti motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan antara kepuasan kerja (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. PT. Mitra Mandiri Sehati Medan sebaiknya memperhatikan motivasi dan disiplin kerja yang diberikan kepada karyawannya, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa motivasi dan disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. PT. Mitra Mandiri Sehati Medan sebaiknya lebih memperhatikan motivasi yang diberikan kepada karyawannya, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa motivasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauziah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Medan: Madenatera
- Bangun, W. 2012., "Manajemen Sumber Daya Manusia". Erlangga. Jakarta.
- Dian Mardiono, dkk. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Vol. 3 No. 3 Tahun 2014.
- Hermansyah, dkk. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Universitas Riau. Vol. VII No. 2 Tahun 2015.
- Isnain Masyjui, 2005. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Juliandi, dan Irfan, 2013. "Metodologi Penelitian Kuantitatif". Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Kadarisman. 2014. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Manajemen Sumber Daya Manusia., (2013) *Jurnal Disiplin Kerja*.
- Mangkunegara., 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah., 2013. "Penelitian Ilmu Manajemen". Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Rivai dan Sagala, 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Ramli, Mutis, dan Arafah, 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P., 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-16. Bandung : Alfabeta
- Supiatni, Ni Nyoman. (2011). Pengaruh Kompensasi, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Mercure Sanur, Bali. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Volume 7 No.2 Bali: Politeknik Negeri Bali.

Sutrisno, Edy. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : KENCANA.

Wibowo. 2016. Perilaku dalam Organisasi. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.

Yusuf, Burhanuddin., 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Di Lembaga Keuangan Syariah. Editor : Al Arif, Nur Rianto. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.