

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDONESIA COMNETS PLUS MEDAN

**Deni Faisal Mirza¹; Titi Swarni Lumbantobing²; Heny Perary Menzez Simanjuntak³;
Yosafati Giawa⁴**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia

Medan, Sumatera Utara, Indonesia

E-mail korespondensi : tititobing98@gmail.com

Abstract

The purpose of the implementation of the research is to understand the magnitude of the influence of free or independent variables of job satisfaction, work discipline and also motivation on performance generated by employees working in PT. Indonesia Comnets Plus. In the implementation of this study, the population used was 60 officers and while the sample was as many as 60 survey respondents. In the implementation of this research, the method used is a quantitative approach, and while for this research technique uses multiple linear analysis. The results of this research conducted show that simultaneously or together that variables are free or independent of job satisfaction, work discipline and also motivation contributes a significant influence on the performance produced by employees working in PT. Indonesia Comnets Plus, meanwhile, partially tested results showed that variables free or independent of job satisfaction, work discipline and motivation contributed significantly to the performance generated by employees working at PT. Indonesia Comnets Plus. The ongoing relationship between free or independent variables of job satisfaction, work discipline and also motivation on variables is bound or dependent from performance generated by employees working at PT. Indonesia Comnets Plus is very large.

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

Abstrak

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ialah agar memahami besaran pengaruh dari variabel bebas atau independen dari kepuasan kerja, disiplin kerja dan juga motivasi pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Comnets Plus. Di dalam pelaksanaan penelitian ini, populasi yang dipergunakan ialah sebanyak 60 pegawai dan sedangkan sampelnya ialah sebanyak 60 responden penelitian. Di dalam pelaksanaan penelitian ini, metode yang dipergunakan ialah pendekatan kuantitatif, dan sedangkan untuk teknik penelitian ini mempergunakan analisis linear berganda. Hasil dari pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan memperlihatkan bahwa secara simultan atau bersama-sama bahwa variabel bebas atau independen dari kepuasan kerja, disiplin kerja dan juga motivasi memberikan sumbangan pengaruh signifikan pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Comnets Plus, sementara itu hasil dari pengujian secara parsial memperlihatkan bahwa variabel bebas atau independen dari kepuasan kerja, disiplin kerja dan juga motivasi memberikan sumbangan pengaruh signifikan pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Comnets Plus. Hubungan yang berlangsung antara variabel bebas atau independen dari kepuasan kerja, disiplin kerja dan juga motivasi pada variabel terikat atau dependen dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Comnets Plus tersebut sangat besar.

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

Pendahuluan

Sekarang ini, perusahaan harus tepat membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri. Untuk memacu kinerja karyawan diperlukan motivasi dari dalam diri karyawan, serta kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya dan disiplin kerja setiap karyawan. Namun masih banyak masalah yang dihadapi oleh sumber daya manusia dalam perusahaan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Melalui data yang diteliti beberapa tahun belakangan ini terlihat bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak dapat diselesaikan dengan baik sehingga membuat kinerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan terjadi disebabkan oleh beberapa faktor kesalahan yang berpengaruh terhadap pencapaian target perusahaan.

Salah satu yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan seperti Motivasi kerja. Karena saat motivasi kerja menurun maka seorang karyawan akan kehilangan semangat untuk tetap menghasilkan nilai positif dalam kerjanya. Pembagian bonus ataupun insentif lembur PT Indonesia Comnets Plus belum sesuai. membuat karyawan menjadi tidak termotivasi dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. karyawan juga menjadi tidak termotivasi untuk mengambil kegiatan lembur karena menilai pembagian insentif lembur yang tidak sesuai sehingga mereka tidak termotivasi bekerja sampai lembur.

Selain itu Kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak semua karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Sebagian karyawan menilai atasannya tidak memimpin dan mengarahkan dengan baik. Ada juga sebagian karyawan yang tidak merasa puas dengan sikap toleransi sesama rekan kerja karena kurangnya sikap yang atraktif dalam hal saling menolong .

Disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sistem kedisiplinan kerja yang ada di PT Indonesia Comnets Plus belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik. Karyawan masih suka menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan sistem peraturan tepat waktu didalam perusahaan juga masi belum terlaksana dengan baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka dengan judul “ **Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Indonesia Comnets Plus**”

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dapat dirumuskan untuk :

1. Melaksanakan penganalisisan dan juga pengujian berkenaan dengan pengaruh dari variabel bebas atau independen dari motivasi kerja pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Comnets Plus.
2. Melaksanakan penganalisisan dan juga pengujian berkenaan dengan pengaruh dari variabel bebas atau independen dari kepuasan kerja pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Comnets Plus.
3. Melaksanakan penganalisisan dan juga pengujian berkenaan dengan pengaruh dari variabel bebas atau independen dari kedisiplinan kerja pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Comnets Plus.
4. Melaksanakan penganalisisan dan juga pengujian berkenaan dengan pengaruh dari variabel bebas atau independen dari motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Comnets Plus.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009:109), "Motivasi kerja mengasumsikan faktor yang mampu memberikan dorongan pada seorang individu dalam melaksanakan sebuah aktivitas atau kegiatan, dengan demikian motivasi didefinisikan sebagai faktor yang menggerakkan perilaku dari seorang individu".

Menurut Stefan Ivanko (2016:131), "Motivasi energy atau keinginan dari seorang individu yang ditujukan atau diperuntukkan guna meraih tujuan tertentu".

Menurut Hamalik (2019:77), "Motivasi ialah berubahnya suatu gerakan atau energy yang ada pada seorang individu yang dikarakteristikan dengan adanya reaksi dan perasaan guna meraih suatu tujuan yang ditetapkan".

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutarto Wijono (2010:119), "Kepuasan ialah sebuah perasaan yang sifatnya membuat senang, kepuasan ini didefinisikan sebagai hasil yang berasal dari persepsi seorang individu tertentu dalam upaya menunaikan penyelesaian suatu kewajiban atau melaksanakan pemenuhan kebutuhan guna meraih nilai-nilai kerja yang mengandung bobot kepentingan untuk seorang individu tersebut".

Menurut Vroom (2017:210), "Kepuasan kerja ialah suatu reaksi yang timbul dari para karyawan berkenaan dengan peran atau kewajiban yang menjadi tugasnya untuk melaksanakan pemenuhan kewajiban kerjanya".

Menurut Nanang Tegar (2019:67), "Kepuasan kerja ialah keadaan psikologi yang membuat senang yang ada pada para karyawan atau pegawai di dalam sebuah lingkungan kerja berkenaan dengan kebutuhan dan peran yang ditunaikan secara bagus".

Pengertian Disiplin

Menurut Hasibuan (2009:193), "Disiplin ialah kesediaan atau kesadaran yang ada pada seorang individu untuk mematuhi segala peraturan yang terdapat pada perusahaan dimana seorang individu tersebut berkerja dan juga norma-norma sosial yang ada di lingkungan kerja tersebut".

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016:214), "Disiplin ialah sebuah kondisi yang kuat yang ada dan tumbuh pada diri seorang individu dan mampu mengakibatkan seorang individu tersebut mampu melaksanakan penyesuaian diri secara sukarela terhadap ketetapan dari peraturan dan juga nilai yang tinggi pada perilaku dan juga pekerjaan".

Menurut T.Hani Handoko (2014:208), "Disiplin ialah aktivitas manajemen dalam melaksanakan standar keorganisasian".

Pengertian Kinerja

Menurut Emron Edison (2017:188), "Kinerja ialah suatu hasil atas serangkaian proses yang merujuk atau bisa dilaksanakan pengukuran untuk periode waktu yang ditetapkan yang berlandaskan terhadap kesepakatan dan juga ketentuan yang sudah dipertetapkan".

Menurut Kreitner dan Kinicki (2018:10), "Kinerja ialah sebuah sirkulasi atau rangkaian yang terus menerus dalam upaya untuk melaksanakan perbaikan terhadap kinerja yang ditetapkan dengan cara melaksanakan penguatan positif, penghargaan, coaching, umpan balik dan juga tujuan".

Menurut Wilson bangun (2012:231), "Kinerja ialah hasil dari suatu kinerja yang diraih oleh seorang individu yang merujuk pada persyaratan yang ada pada jenis pekerjaan tersebut".

Metode

Jenis Penelitian

Jenis dari penelitian yang dilaksanakan ini ialah mempergunakan jenis penelitian yang sifatnya ialah statistik deskriptif. Berdasarkan pada uraian penjelasan yang Dikemukakan oleh Sugiyono (2012:35), "Statistik deskriptif ini ialah suatu penelitian yang dilaksanakan guna melaksanakan penganalisisan data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data yang sudah dilaksanakan pengumpulan seperti apa adanya tanpa tujuan untuk menghasilkan suatu simpulan yang bisa digunakan atau diberlakukan secara generalisasi atau umum".

Jenis Data Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, pendekatan yang dipergunakan ialah pendekatan kuantitatif, yakni dengan mempergunakan data yang sifatnya sekunder.

Menurut Sugiono (2017:8), "Pendekatan kuantitatif ialah suatu jenis penelitian yang dilandaskan terhadap filsafat positivisme yang dipergunakan untuk melaksanakan penelitian berkenaan dengan sampel dan juga populasi tertentu. Dalam melaksanakan pengumpulan data mempergunakan instrument penelitian, analisis data mengandung sifat statistik kuantitatif yang tujuannya ialah untuk melaksanakan pengujian terhadap hipotesis yang sudah dipertetapkan".

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:53), "Pengujian validitas memiliki tujuan untuk melaksanakan pengukuran berkenaan dengan variabel yang dipergunakan tersebut memang memiliki kemampuan atau kapasitas dalam melaksanakan pengukuran terhadap objek yang sedang dilaksanakan pengukuran. Di dalam pelaksanaan penelitian ini, pengujian validitas yang dilaksanakan ialah dengan memperbandingkan nilai dari *Correlated item-Total Correlation* dengan mempergunakan r tabel, sedangkan untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, n di dalam penelitian ini didefinisikan sebagai jumlah dari sampel penelitian, dan sedangkan untuk *alpha* ialah 0.05. bilamana r hitung tersebut lebih tinggi dibanding pada r tabel, dan nilainya tersebut positif, dengan demikian butir dari indikator atau pertanyaan tersebut dinyatakan sebagai sudah valid".

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang hendak dilaksanakan, diantaranya ialah pengujian heteroskedastisitas, pengujian multikolinearitas dan juga pengujian normalitas.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), "Pengujian normalitas ialah untuk melihat apakah di dalam permodelan regresi, variabel residual atau pengganggu tersebut mempunyai distribusi yang normal, sebagaimana dipahami bahwa pengujian F dan pengujian t memiliki asumsi bahwa nilai dari residual tersebut berdistribusi normal".

Terdapat dua metode yang dipergunakan untuk melaksanakan pendeteksian apakah suatu residual tersebut telah mempunyai distribusi normal atau masih belum, yakni diantaranya ialah dengan mempergunakan analisis grafik Histogram, P-Plot dan Scatterplot dan uji statistic Kolmogorov-Smirnov (K-S).

- Bilamana *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih tinggi dari 0,05, dengan demikian data dinyatakan memiliki distribusi yang normal.
- Bilamana *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih rendah dari 0,05, dengan demikian data dinyatakan tidak memiliki distribusi yang normal.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian statistik t intinya ialah untuk memperlihatkan seberapa besar pengaruh secara parsial dari variabel bebas atau independen dalam menerangkan atau memprediksi variasi dari variabel terikat atau dependen dengan hipotesis nol (H_0) yang akan dilaksanakan pengujian apakah nilai parameter (b_i) nilainya ialah nol, atau:

- H_a diterima bilamana t_{hitung} lebih tinggi dibanding t_{tabel} dan sedangkan untuk nilai signifikansi lebih rendah dibanding pada 0,05
- H_0 ditolak bilamana t_{hitung} lebih rendah dibanding t_{tabel} dan sedangkan untuk nilai signifikansi lebih tinggi dibanding pada 0,05

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pada dasarnya, pengujian statistik F tidak sama dengan pengujian t, dan pengujian F ini memperlihatkan apakah keseluruhan dari variabel bebas atau independen yang dilibatkan di dalam permodelan memiliki sumbangan pengaruh pada variabel terikat atau dependen secara simultan atau bersama-sama.

Nilai dari F_{hitung} diperbandingkan dengan F_{tabel} . Kriteria untuk pengambilan keputusan ialah sebagaimana berikut :

- H_a diterima bilamana F_{hitung} lebih tinggi dibanding F_{tabel} dan sedangkan untuk nilai signifikansi lebih rendah dibanding pada 0,05
- H_0 ditolak bilamana F_{hitung} lebih rendah dibanding F_{tabel} dan sedangkan untuk nilai signifikansi lebih tinggi dibanding pada 0,05

Pembahasan

Statistik Deskriptif

Tabel 3.1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics					
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic
				Statistic	Std. Error	
Motivasi	60	20	35	26.33	.448	3.472
Kepuasan Kerja	60	22	48	36.77	.630	4.879
Disiplin Kerja	60	23	40	32.23	.539	4.176
Kinerja Karyawan	60	25	45	37.27	.482	3.732
Valid N (listwise)	60					

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Merujuk pada tabel 3.1 yang disajikan tersebut memperlihatkan bahwa pada variabel motivasi (X_1) memiliki jawaban paling kecil dari responden ialah senilai 20, jawaban paling tinggi ialah senilai 35, rata-rata atau *mean* dari total jawaban ialah senilai 26,33 dan sedangkan untuk standar deviasi ialah senilai 3,472. Variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki jawaban paling kecil dari responden ialah senilai 22, jawaban paling tinggi ialah senilai 48, rata-rata atau *mean* dari total jawaban ialah senilai 36.77 dan sedangkan untuk standar deviasi ialah senilai 4,879. Variabel disiplin kerja (X_3) memiliki jawaban paling kecil dari responden ialah senilai 23, jawaban paling tinggi ialah senilai 40, rata-rata atau *mean* dari total jawaban ialah senilai 32,23 dan sedangkan untuk standar deviasi ialah senilai 4,176. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki jawaban paling kecil dari responden ialah senilai 25, jawaban paling tinggi ialah senilai 45, rata-rata atau *mean* dari total jawaban ialah senilai 37,27 dan sedangkan untuk standar deviasi ialah senilai 3,732.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,548	0,361	Valid
2	0,752	0,361	Valid
3	0,803	0,361	Valid
4	0,848	0,361	Valid
5	0,704	0,361	Valid
6	0,718	0,361	Valid
7	0,672	0,361	Valid
8	0,667	0,361	Valid
9	0,749	0,361	Valid
10	0,687	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,691	0,361	Valid
2	0,765	0,361	Valid
3	0,716	0,361	Valid
4	0,765	0,361	Valid
5	0,557	0,361	Valid
6	0,505	0,361	Valid
7	0,736	0,361	Valid
8	0,716	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,565	0,361	Valid
2	0,772	0,361	Valid
3	0,765	0,361	Valid
4	0,726	0,361	Valid
5	0,701	0,361	Valid
6	0,759	0,361	Valid
7	0,667	0,361	Valid
8	0,740	0,361	Valid
9	0,602	0,361	Valid
10	0,742	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,505	0,361	Valid
2	0,427	0,361	Valid
3	0,715	0,361	Valid
4	0,662	0,361	Valid
5	0,627	0,361	Valid
6	0,760	0,361	Valid
7	0,616	0,361	Valid
8	0,593	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Merujuk pada item-item pertanyaan dari tabel 3.2 sampai tabel 3.5 dapat dinyatakan bahwa variabel yang dipergunakan tersebut valid, hal ini bisa ditinjau berdasarkan pada nilai dari r_{hitung} atau nilai dari korelasi yang dihasilkan. Nilai tersebut kemudian dikomparasikan dengan nilai dari r_{tabel} , di dalam pelaksanaan penelitian ini, tingkatan dari signifikansi ialah senilai 0.05, yang mana jumlah dari data (n) ialah 30, dengan demikian $df = (n-2) = (30 - 2) = 28$, oleh karena itu bisa ditinjau bahwa nilai dari r_{tabel} ialah senilai 0,361. Merujuk pada tabel

yang disajikan tersebut di atas bisa dipahami bahwa keseluruhan dari item pertanyaan memiliki nilai yang lebih tinggi dari r_{tabel} , dengan demikian keseluruhan item pertanyaan dinyatakan sudah layak atau kredibel untuk dipergunakan sebagai alat pengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X3
Reliability Statistics

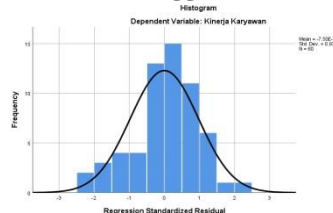
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	8

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

uji asumsi klasik

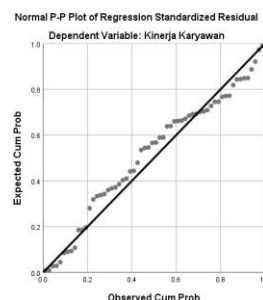
uji normalitas

Gambar 3.1
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Histogram



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Gambar 3.2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plots



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Merujuk pada gambar 3.2 yang disajikan tersebut di atas bisa ditinjau bahwa grafik histogram titik menyebar di sekitar diagonal dan penyebaran dari titik-titik tersebut mengikuti pada arah dari garis diagonal dengan demikian bisa dihasilkan suatu simpulan bahwa data model dari regresi tersebut memiliki distribusi yang normal.

Tabel 3.10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04257796
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.078
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

yang disajikan tersebut di atas, hasil dari pengujian normalitas dengan mempergunakan pengujian *kolmogorov-smirnov* memperlihatkan bahwa nilai dari signifikannya ialah senilai $0.183 > 0,05$, dengan demikian hasil dari pengujian *kolmogorov-smirnov* memperlihatkan bahwa data tersebut memiliki distribusi yang normal.

Berdasarkan pada grafik *scatterplot* 3.3 yang disajikan tersebut di atas bisa ditinjau bahwa data tersebut sifatnya menyebar dengan tidak beraturan, sehingga tidak menghasilkan sebuah pola serta menjauhi titik 0, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 3.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.621	3.008		.206	.837
	Motivasi	.116	.072	.212	1.604	.114
	Kepuasan Kerja	-.038	.055	-.097	-.677	.501
	Disiplin Kerja	.002	.065	.005	.035	.972

a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diol

Berdasarkan pada tabel 3.12 yang disajikan tersebut di atas menunjukan bahwa nilai signifikansi dari keseluruhan variabel bebas atau independen lebih tinggi dibanding pada 0.05. Oleh karena itu, hasil dari pengujian Glejser tidak terdapat permasalahan yang berkenaan dengan heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.418	4.952		5.536	.000
	Motivasi	-.278	.119	-.259	-2.340	.023
	Kepuasan Kerja	.190	.091	.249	2.083	.042
	Disiplin Kerja	.316	.107	.353	2.942	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

$$Y = 27,418 - 0,278X_1 + 0,190X_2 + 0,316 X_3$$

Merujuk pada hasil dari persamaan regresi linear yang disajikan di atas, dengan demikian bisa dijelaskan sebagaimana di bawah ini:

1. Konstanta a ialah senilai 27,418 yang berarti bahwa bilamana variabel bebas atau independen dari motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) serta disiplin kerja (X_3) dianggap konstan, dengan demikian ada peningkatan kinerja karyawan senilai 27,418.

- Koefisien regresi dari variabel bebas atau independen dari motivasi (X_1) memperlihatkan sumbangan pengaruh negatif dan signifikan pada variabel terikat atau dependen dari kinerja karyawan (Y), hal semacam ini ditunjukkan dengan koefisien regresi senilai 0,278 dengan nilai signifikansi 0,023 pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ ($0,023 < 0,05$). Hal semacam ini mengandung makna bahwa setiap penurunan variabel kinerja karyawan (Y) akan turun senilai 0,278, dengan asumsi bahwa variabel bebas atau independen yang lainnya ialah konstan atau tetap.
- Koefisien regresi dari variabel bebas atau independen dari kepuasan kerja (X_2) memperlihatkan sumbangan pengaruh positif dan signifikan pada variabel terikat atau dependen dari kinerja karyawan (Y) senilai 0,190 dengan nilai signifikansi ialah 0,042 pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ ($0,042 > 0,05$). Hal semacam ini mengandung makna bahwa setiap penurunan variabel kinerja karyawan (Y) akan naik senilai 0,042, dengan asumsi bahwa variabel bebas atau independen yang lainnya ialah konstan atau tetap.
- Koefisien regresi dari variabel bebas atau independen dari disiplin kerja (X_3) memperlihatkan sumbangan pengaruh positif dan signifikan pada variabel terikat atau dependen dari kinerja karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,316 dengan nilai signifikansi 0,005 pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ ($0,005 < 0,05$). Hal semacam ini mengandung makna bahwa setiap kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) akan naik senilai 0,316 dengan asumsi bahwa variabel bebas atau independen yang lainnya ialah konstan atau tetap.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian statistik t intinya ialah untuk memperlihatkan seberapa besar pengaruh secara parsial dari variabel bebas atau independen dalam menerangkan atau memprediksi variasi dari variabel terikat atau dependen (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, ttabel didapat dengan bantuan Microsoft excel, yaitu dengan perintah =TINV(α ;df) (Priyanto, 2013) Keterangan : α = Tingkat signifikansi (5%), df = (n-k) ; n = banyaknya sampel, k = banyaknya variabel bebas atau independen, dari perintah diatas, didapatkanlah nilai ttabel yaitu 2.00247.

Tabel 3.14
Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	27.418	4.952		5.536	.000
	Motivasi	-.278	.119	-.259	-2.340	.023
	Kepuasan Kerja	.190	.091	.249	2.083	.042
	Disiplin Kerja	.316	.107	.353	2.942	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

- Nilai t_{hitung} dari variabel bebas atau independen dari motivasi (-2,340) lebih kecil dibanding pada nilai t_{tabel} (-2.00247), atau nilai dari signifikansi t dari variabel motivasi (0,023) lebih rendah dibanding pada alpha (0,05). Merujuk pada hasil yang diperoleh, dengan demikian H_0 ditolak, dan sedangkan untuk H_1 diterima dari variabel bebas atau independen dari motivasi. Oleh karena itu, variabel bebas atau independen dari motivasi, secara parsial memberikan sumbangan pengaruh signifikan dan negative pada variabel terikat atau dependen dari kinerja karyawan.

2. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas atau independen dari kepuasan kerja (2,083) lebih tinggi dibanding pada nilai t_{tabel} (2.00247), atau nilai dari signifikansi t dari variabel kepuasan kerja (0,042) lebih rendah dibanding pada α (0,05). Merujuk pada hasil yang diperoleh, dengan demikian H_0 ditolak, dan sedangkan untuk H_1 diterima dari variabel bebas atau independen dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, variabel bebas atau independen dari kepuasan kerja, secara parsial memberikan sumbangan pengaruh signifikan dan positif pada variabel terikat atau dependen dari kinerja karyawan.
3. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas atau independen dari disiplin kerja (2,942) lebih tinggi dibanding pada nilai t_{tabel} (2.00247), atau nilai dari signifikansi t dari variabel bebas atau independen dari disiplin kerja (0,005) lebih rendah dibanding pada α (0,05). Merujuk pada hasil yang diperoleh, dengan demikian H_0 ditolak, dan sedangkan untuk H_1 diterima dari variabel bebas atau independen dari disiplin kerja. Oleh karena itu, variabel bebas atau independen dari disiplin kerja, secara parsial memberikan sumbangan pengaruh signifikan dan positif pada variabel terikat atau dependen dari kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam pelaksanaan penelitian, F_{tabel} didapat dengan bantuan Microsoft Excel yaitu dengan perintah =FINV(α ;df1;df2) (Priyatno, 2013).

Keterangan :

A = Tingkat Signifikansi (5%)

df1 = $k - 1 = 3 - 1 = 2$ (dimana k ialah jumlah dari variabel bebas atau independen)

df2 = $n - k = 60 - 3 = 57$ (dimana n ialah jumlah responden, k adalah jumlah variabel independen).

Dari perintah diatas, didapatkanlah nilai F_{tabel} yaitu 3,16.

Tabel 3.15
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275.554	3	91.851	9.418	.000 ^b
	Residual	546.180	56	9.753		
	Total	821.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel 3.15, dihasilkanlah nilai dari F_{hitung} ialah senilai (9,418) lebih tinggi dibanding pada nilai dari F_{tabel} yang senilai (3.16) dari hasil diatas, dapat diindikasikan bahwa hasil dari pelaksanaan penelitian tersebut H_0 ditolak, dan sedangkan untuk H_1 diterima, hal ini didukung dengan nilai sig. senilai $0,000 < 0,05$. Dengan demikian bahwa variabel bebas atau independen dari disiplin kerja, kepuasan kerja dan juga motivasi secara simultan atau bersama-sama memberikan sumbangan pengaruh pada variabel terikat atau independen dari kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013) menjelaskan bahwa Koefisien Determinasi (R^2) sering diartikan besaran kapasitas atau kemampuan yang ada pada keseluruhan variabel bebas atau independen dalam memperjelaskan atau memprediksikan pada variabel terikat atau dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi (R). nilai dari koefisien determinasi tersebut ialah kisaran antara satu sampai nol. Hasil dari pengujian koefisiensinya ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 3.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.335	.300	3.123

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Merujuk pada tabel 3.16 yang disajikan tersebut di atas bisa ditinjau bahwa nilai dari R ialah senilai 0,579 yang memperlihatkan bahwa korelasi antara disiplin kerja, kepuasan kerja dan juga motivasi pada kinerja karyawan. Nilai dari *Adjusted R Square* ialah senilai 0,335 mmperlihatkan tingginya kontribusi atau peran dari variabel bebas arau independen dari motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja mampu memprediksikan pengaruh pada variabel terikat atau dependen dari kinerja karyawan ialah seniali 33,5%, dan sementara itu untuk yang lainnya yang senilai 66,5% (100%-33,5%) diprediksikan atau dijelaskan oleh variabel bebas atau independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam pelaksanaan penelitian ini.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus. Dimana variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,340 > -2,00247$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,023 > 0,05$).
2. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus. Dimana variabel kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,083 < 2,00247$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,042 > 0,05$).
3. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus. Dimana variabel Disiplin memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,942 < 2,00247$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,005 > 0,05$).
4. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa secara bersamaan Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh PT. Indonesia Comnets Plus. Dengan nilai F_{hitung} (9,418) lebih besar dari F_{tabel} (3.16) dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

Dari simpulan yang diambil dan keterbatasan yang ada, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan agar hasil penelitian lebih lengkap dan maksimal.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya tidak hanya menggunakan metode survei dengan cara menyebarkan kuesioner saja, tetapi juga ditambah dengan melakukan wawancara secara langsung, agar peneliti dapat melihat langsung bagaimana responden memberikan jawaban.
3. Bagi pihak manajemen, hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja PT. Indonesia Comnets Plus rendah, hal ini perlu diperhatikan oleh pihak manajemen misalnya dengan cara meningkatkan insentif, atau dengan bentuk penghargaan lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Ishfaq, Nawaz, (2010). *Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan. International Journal of Business and Management.* 70-80.
- Ardana, Komang, Mujiati, Ni Wayan, Utama, I Wayan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung. 233-234.
- Mardiono, Supriyatin, (2014). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.(jurnal).* Surabaya: sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia (stiesia) Surabaya.
- Ghozali. Imam, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21.* Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fahmi, (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, 2-3.
- Fahmi, (2013). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus.* Bandung: Alfabeta, 107-108.
- Trisnowati, (2013). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran. (Jurnal).* Surakarta: Universitas Surakarta.
- Shaylendra, Djudi, Nurtjahjono, (2015). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan perusahaan daerah (pd) bank perkreditan rakyat (bpr) bank daerah lamongan). (jurnal).* Lamongan: Universitas Brawijaya.
- Hasibuan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Wijono, (2010). *Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).* Jakarta : PT. Adhitya Andrebina Agung.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: CV. Alfabeta Susilaningsih, Nur . 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri).* Excellent. 1-19.
- Sutrisno, Fathoni, Minarsih, (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.(Jurnal).* Semarang: Unpand Semarang.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 2004:72.*