

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RENY SWALAYAN-KU SURABAYA

Oleh:

Taffana Dewi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

Email: taffanadewi96@gmail.com

Abstrak

Reny Swalayan-ku Suarabaya adalah merupakan bentuk perusahaan keluarga yang bergerak di bidang retail dan sudah didirikan sejak tahun 1989. Reny express berevolusi menjadi Reny Swalayan-ku dan mengembangkan sayapnya dengan membuka dua minimarket yang di beri nama Reny Swalayan-ku, Reny Swalayan-ku yang pertama terletak di jalan Bratang Gede No. 132-134, Surabaya Selatan. Tujuan dalam penelitian di harapkan dapat menyesuaikan dengan rumusan masalah yang ada di dalam skripsi. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjawab peranan Kepuasann kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada Reny Swalayan-ku Surabaya. Penelitian ini mengambil responden dari total 85 karyawan dan diambil 46 karyawan dengan menggunakan rumus slovin. Teknik Analisis regresi linier berganda Secara keseluruhan indikator didalam variabel bebas dan terikat menunjukkan valid karena tingkat correlation < 0,05 dan realibel dimana cronbach's alpha >0,060. Pada hasil penelitian menggunakan uji regresi linier berganda yang menjawab hipotesis dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja (KK), Motivasi (M) dan Disiplin Kerja (DP) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK). Dengan hasil Kepuasan Kerja nilai thitung 2,196 yang mana lebih besar dari t tabel 1,679 dengan nilai sig 0,034, Motivasi nilai hitung 4,079 yang mana lebih besar dari t tabel d 1,679 dengan nilai sig 0,000, dan Disiplin Kerja nilai t hitung 4,200 hasil pengolahan yang mana lebih besar dari 1.679 dengan tingkat sig 0,000.

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

PENDAHULUAN

Persaingan dalam era global seperti ini mengakibatkan perusahaan di tuntut mampu bersaing dan bertahan untuk dapat semakin memotivasi dirinya berkembang, namun disisi lain tidak sedikit pula perusahaan-perusahaan yang jatuh karena tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain. Di Dalam suatu

organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting. Oleh karna itu usaha untuk mengembangkan suatu perusahaan juga dimulai dengan SDM (karyawan) karena peran SDM yang bertindak suatu subjek atau pelaku dalam menjalankan kegiatan dalam perusahaan sehingga menjadi suatu faktor penentu dalam keberhasilan suatu organisasi.

Untuk menjadi perusahaan yang baik dan maju kinerja karyawan perlu di perhatikan dalam perusahaan merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang di lakukan adalah bersifat survey dan menggunakan media kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Tempat penelitian yang dilakukan pada Karyawan Reny Swalayan-ku SurabayaJl. Bratang Gede No.132-134, Ngagelrejo, Wonokromo, Kota SBY, tentang Pengaruh kepuasan kerjaa, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Waktu penelitian direncanakan pada (Oktober s/dDesember 2018).

Teknik pengujian analisis data dengan menggunakan teknik regresi linier berganda, uji validitas dan realibilitas. Sedangkan teknik pengujian hipotesis adalah uji t dan uji f .

Hasil Pembahasan

Profil Responden

Responden dalam penelitian di Renya swalayan-ku surabaya adalah 46: laki-laki (10,15%) dan Perempuan (36,85%)

Uji Validitas

Untuk memperoleh r tabel dengan jumlah 46 orang, maka $df = n-2 = 46-2 = 44$, maka diperoleh r

tabel tingkat signifikan untuk uji 2 arah 0,05 sebesar 0,2907.

Kepuasan Kerja (X1)

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,745	0,2907	VALID
X1.2	0,615	0,2907	VALID
X1.3	0,734	0,2907	VALID
X1.4	0,768	0,2907	VALID
X1.5	0,774	0,2907	VALID

MOTIVASI (X2)

Variabel	R hitung	R table	Keterangan
X2.1	0,911	0,2907	VALID
X2.2	0,867	0,2907	VALID
X2.3	0,655	0,2907	VALID
X2.4	0,802	0,2907	VALID
X2.5	0,676	0,2907	VALID

Disiplin Kerja (X3)

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,738	0,2907	VALID
X3.2	0,797	0,2907	VALID
X3.3	0,802	0,2907	VALID
X3.4	0,850	0,2907	VALID
X3.5	0,867	0,2907	VALID

Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,760	0,2907	VALID
Y.2	0,833	0,2907	VALID
Y.3	0,834	0,2907	VALID
Y.4	0,815	0,2907	VALID
Y.5	0,718	0,2907	VALID

Uji Reabilitas

dapat disimpulkan bahwa Cronbachhs alpha pada variabel X1,X2,X3 dan variabel Y > 0,60. Dengan demikian data dari sampel

yang diteliti termasuk dalam kategori valid dan reliabel, sehingga uji ini dapat digunakan sebagai instrumen pada penelitian.

Uji Reliabilitas			
Variabel	Cronbach's Alpha	r Tabel	Keterangan
X1	0,770	0,2907	Realible
X2	0,846	0,2907	Realible
X3	0,871	0,2907	Realible
Y	0,850	0,2907	Realible

Uji Analisa Regresi Berganda

1. Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar -1.401 menunjukkan bahwa besarnya nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar -1.401 jika variabel kepuasan kerja, motivasi, dan Disiplin kerja sama dengan 0
2. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,251 menunjukkan variabel Kepuasan Kerja mengalami peningkatan satu-satuan, mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,251 dengan asumsi variabel lain konstan atau Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Reny Swalayan-Ku Surabaya.
3. Nilai koefisien Motivasi (b2) sebesar 0,324 menunjukkan variabel Motivasi mengalami peningkatan satu-satuan, mengakibatkan peningkatan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,324 dengan asumsi variabel lain konstan, atau variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Reny Swalayan-Ku Surabaya.
4. Nilai koefisien Disiplin Kerja (b3) sebesar 0,473 menunjukkan variabel Disiplin Kerja meningkat satu-satuan, mengakibatkan peningkatan pada Kinerja Karyawan sebesar

0,436 dengan asumsi variabel lain konstan atau variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Reny Swalan-Ku Surabaya.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.401	2.789		-.502	.618
X1	.251	.114	.169	2.196	.034
X2	.324	.079	.450	4.079	.000
X3	.473	.113	.466	4.200	.000

UJI t (Parsial)

Derajat signifikan yang digunakan (α) = 0,05 dengan pengambilan keputusan tingkata signifikan (α) = 0,05 dan N = 46, df = n-1 = 45, maka nilai t tabel adalah 1.679.

- a) Jika tingkat signifikan > 0,05 atau t hitung < t tabel maka H₀ diterima
- b) Jika tingkat signifikan < 0,05 atau t hitung > t tabel maka H₀ ditolak

Model Anov a	T hitung	T tabel	T sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	2,196	1.679	0,034	T hitung > t table
Motivasi	4,079	1.679	0,000	T hitung > t table

Disiplin Kerja	4,200	1.679	0,000	T hitung > t table
----------------	-------	-------	-------	--------------------

a) Uji parsial antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil pengolahan data t hitung 2,196 yang mana lebih besar dari 1.679 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 0,05% sehingga kesimpulannya adalah variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Reny Swalayan-ku Surabaya.

b) Uji parsial antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil pengolahan data penelitian t hitung sebesar 4,079 dimana lebih besar dari 1.679 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 0,05%, sehingga variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Reny Swalayan-Ku Surabaya.

c) Uji parsial antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil pengolahan data t hitung 4,200 yang mana lebih besar dari 1.679 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 0,05% sehingga kesimpulannya adalah variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Reny Swalayan-Ku Surabaya.

Uji f (sumultan)

- Dfl = 3
- Dfl = $n-m-1 = 46-3-1 = 42$
Ftabelnya adalah 2,83
- Keterangan:
 - n = sampel
 - m = variabel bebas

• Kriteria Pengujian:

- a. Jika tingkat signifikansi $f > 0,05$ atau $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima
- b. Jika tingkat signifikansi $f < 0,05$ atau $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	291.804	3	97.268	45.425	.000 ^a
Residual	89.935	42	2.141		
Total	381.739	45			

Karena diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan 45.425 nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu: $45.425 > 2,83$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5%, sehingga ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Kepuasan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga Hhipotesis yang diajukan oleh peneliti terbukti kebenarannya.
2. Variabel motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti terbukti kebenarannya.

3. Variabel disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti terbukti kebenarannya.
4. Variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X3), Motivasi (X2), disiplin Kerja (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis yang di ajukan oleh peneliti terbukti kebenarannya. Namun Disiplin Kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah di paparkan, maka dari itu dapat di simpulkan saran sebagai berikut:

Dari hasil penelitian yang dilakukan, saran yang di berikan dari penelitian ini hendaknya perusahaan lebih memikirkan Kepuasan Kerja para karyawan karna hasil penelitian Kepuasan kerja lebih rendah dari variabel lainnya agar nantinya berdampak pada kinerja karyawan. Pihak perusahaan hendaknya memperketat pengawasan terhadap presensi karyawan dan peningkatan pengawasan dari pimpinan mengenai cara kerja masing-masing karyawan agar nantinya dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan tentunya dengan meningkatnya kinerja karyawan dapat terapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Kreitner, Robert, dan Angelo Kiniki. (2001). *Organizational behavior*. NewYork. DK Pulishing, Inc.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *HumanResourceManagement:Manaj emen SumberDayaManusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P and Judge A Timothy, (2013), *Organizational Behavior, Fifteenth Edition*, by Pearson Education, Publishing as Prentice Hall, ISBN 13: 978-0-13-283487-2

Reza. A. (2014). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT DHL Global Forwarding Semarang Branch*.

Sudarmanto, (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,

Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatifdan R&D*, Bandung : Alfabeta.

Sugiono. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuanlitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Siagian, (2013), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.

Veithzal Rivai, 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.