

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA LARASINDO SIDOARJO

Adhiatmaka Junianto (201611010009)
Program Studi Magister Manajemen
adhiatmaka-J@gmail.com

ABSTRAK

Apabila perusahaan menginginkan peningkatan kepuasan kerja karyawan, maka motivasi dan kedisiplinan seorang karyawan menjadi persyaratan yang utama harus dipenuhi dalam penentuan penempatan yang bersangkutan dalam jabatan disamping persyaratan lainnya. Penelitian ini menggunakan data pada PT. Buana larasindo sidoarjo.

Kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan ini adalah sebagai berikut: Hipotesis pertama yang menyatakan adanya hubungan yang positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Buana larasindo sidoarjo dapat diterima dalam penelitian ini. Sedangkan, hipotesis kedua yang menyatakan adanya hubungan yang positif antara kedisiplinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Buana larasindo sidoarjo dapat diterima dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Kedisiplinan,
Kepuasan Kerja

1.1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang tidak dapat dipisahkan dengan keberhasilan perusahaan, karena didalam variable itulah semua kegiatan dikendalikan.

Kondisi yang kondusif akan membangun motivasi para karyawan bagian penjualan untuk meraih omset penjualan setinggi mungkin. Kondisi yang kondusif dan dinilai cukup dominan dibentuk oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang diberikan baik berupa gaji, insentif atau bonus yang diberikan sebagai penghargaan

atas pengorbanan untuk memajukan perusahaan.

Motivasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan. Apabila kita menginginkan peningkatan kepuasan kerja maka motivasi dan kedisiplinan seorang karyawan menjadi persyaratan yang utama harus dipenuhi dalam penentuan penempatan yang bersangkutan dalam jabatan disamping persyaratan lainnya.

Bertolak dari uraian di atas, maka dalam penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja seluruh karyawan yang secara langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka di perusahaan. Penelitian ini menggunakan data pada PT. Buana larasindo sidoarjo.

2.1. LANDASAN TEORI

2.1.1. Definisi Manajemen SDM

Menurut Alex S. Nitisemito, (1992: 10) yang mengemukakan bahwa manajemen personalia, adalah : "Suatu ilmu seni untuk pelaksanaan antara lain, Planning, Organizing, Controlling, sehingga aktivitas dan efisien personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan".

Dengan demikian jelas bahwa manajemen personalia merupakan suatu ilmu dan seni-seni dalam menjalankan fungsi-fungsi umum manajemen, mulai dari perencanaan sampai dengan controlling di bidang personalia, yang terdiri dari perencana kebutuhan tenaga kerja, penarikan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, pembinaan dan pengembangan tenaga kerja, pengangkatan dan promosi tenaga kerja, sampai kepada urusan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan.

2.1.2. Tujuan Manajemen SDM

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2001:6) adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan.

Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan tersebut dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional, yaitu sebagai berikut:

- a. Tujuan masyarakat
Adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat.
- b. Tujuan organisasi
Adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.
- c. Tujuan fungsi
Adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.
- d. Tujuan personal
Adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.3. Pengertian Motivasi

Menurut Martoyo (1990:165) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan (energy) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi adalah kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. (Robbins 1999:458)

Motivasi didefinisikan sebagai semua kondisi yang memberi dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dorongan, dan sebagainya. Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan (Gibson, et al, 1996:340)

2.1.4. Indikator Motivasi

Menurut Fillipo (1994:177) bahwa motivasi adalah suatu ketrampilan dalam

memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi. Indikator motivasi menurut Frederick Herzberg dalam Atmajawati (2018) meliputi 3 hal penting berdasarkan penelitian Herzberg yang harus diperhatikan dalam motivasi bawahan yaitu :

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiridan adanya pengakuan atas semuanya itu.
2. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
3. Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

a. *Maintenance Factors*

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

b. *Motivation Factors*

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Factor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan

Motivasi sebagai suatu rangsangan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan.

2.1.5. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin menurut pendapat yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko, (1991: 208), mengemukakan bahwa: “disiplin adalah

kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”.

Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito, (1992: 149), mendefinisikan bahwa: “kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak”.

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kedisiplinan kerja karyawan merupakan penerapan dari disiplin karyawan, dimana menunjukkan suatu sikap, tingkah laku maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau standar yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan kerja dapat diukur dari beberapa faktor, seperti ketaatan karyawan dalam menghargai jam kerja, dan melaksanakan semua tugasnya sesuai dengan waktu kerja yang sudah ditentukan sebelumnya. Kedisiplinan dalam menjalankan proses kerja yang menjadi tanggung jawabnya, seperti waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan sebelumnya, atau kedisiplinan kerja karyawan yang dapat dilihat dari kesetiaannya dan kepatuhannya dalam menjalankan setiap langkah pekerjaan yang sesuai dengan sistem dan prosedur kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, sampai kepada kedisiplinan karyawan yang mampu menjaga dan memelihara semua peralatan kerja yang digunakannya, dan menjunjung tinggi semua aturan main pekerjaan yang telah diatur perusahaan yang bermanfaat untuk semua karyawan.

2.1.6. Tipe-tipe Kedisiplinan

Tipe kedisiplinan yang dikenal, menurut para ahli terdiri atas tiga tipe, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif menurut T. Hani Handoko, (1992 : 208), yang mengatakan : “Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah”. Tujuan pokok disiplin seperti ini adalah untuk mendorong disiplin diri dari para pekerja, agar dapat memenuhi semua peraturan yang berlaku.

2. Disiplin Korektif

Pengertian disiplin menurut T. Hani Handoko, (1991: 209), mengatakan: “Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut”.

Tipe disiplin seperti ini, biasanya dikenal dengan istilah tindakan kedisiplinan seperti contoh : Seorang karyawan melakukan pelanggaran kemudian ditegur, diskorsing dan sebagainya.

3. Disiplin Progresif

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko, (1991: 211), yang mengatakan “...disiplin progresif yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang”.

Sanksi-sanksi atas tindakan kedisiplinan progresif, adalah :

- Teguran secara lisan oleh penyelia
- Teguran tertulis dalam file personalia
- Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
- Skorsing satu minggu atau lebih lama
- Diturunkan pangkatnya (demosi)
- Dipecat.

2.1.7. Pengukuran Kedisiplinan

Salah satu bentuk pengukuran terhadap disiplin kerja karyawan yang nyata dan yang mudah dipahami, adalah pengukuran dari tingkat absensi karyawan.

Karyawan yang disiplin berarti yang mentaati peraturan yang dikeluarkan perusahaan, sehingga bila karyawan tersebut kurang atau tidak disiplin.

Pengukuran kedisiplinan kerja karyawan tersebut menurut T. Hani Handoko. (1991: 221), dapat digunakan rumus sebagai berikut :
Tingkat absensi =

$$\frac{\text{hari kerja yang hilang}}{\text{hari kary w kerja} + \text{hari kary w tidak kerja}}$$

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Handoko (2000) dalam Azuar (2003) menyatakan kepuasan kerja (job satisfaction)

adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Davis dan Newstrom (1996) dalam Azuar (2003) menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Robin (2003) mengartikan kepuasan kerja dengan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang itu, positif terhadap pekerjaan, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

2.2.2. Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Dalam kaitannya dengan faktor-faktor penentu kepuasan kerja, beberapa peneliti seperti (Gilson dan Durick, 1998, Rousseau, 1998) dalam Mutiara (2004 ; 128) mengemukakan bahwa variabel-variabel tersebut dapat dikelompokkan kedalam 3 (tiga) kelompok, yaitu :

1. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman keterampilan (*task identity*), keberartian tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik pekerjaan (*feedback*).

2. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi mencakup skala usaha, kompleksitas, formalitas, sentralisasi, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan.

3. Karakteristik individu

Karakteristik individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, status perkawinan, dan jumlah tanggungan.

Menurut Luthans (1996) dalam Sukarno dan Prastyohadi (2004) menyatakan bahwa kepuasan memiliki tiga dimensi. Pertama, bahwa kepuasan tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan sering

ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

2.2.4 Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dikaitkan dengan sulitnya mencari pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan sehingga yang muncul lebih dulu adalah motivasi kerja dengan mendapatkan pekerjaan seadanya dalam mempertahankan hidupnya.

Menurut Kuswadi (2004:23), sarana kerja yang kurang memadai dapat menurunkan hasil kerja karyawan, walaupun sebenarnya karyawan bersangkutan masih mampu meningkatkan hasil kerja apabila diberikan sarana kerja yang lebih baik dari yang ada. Jadi sarana kerja yang kurang memadai dapat menurunkan hasil kerja yang selanjutnya dapat menurunkan motivasi kerja. Pada akhirnya, motivasi kerja yang menurun juga dapat menurunkan kepuasan karyawan.

Menurut Endang Purnomowati (2006) hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi baik secara bersama-sama maupun parsial, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya tingginya motivasi kerja dalam diri karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang sebenarnya baru akan diakui jika dapat dibuktikan berdasarkan fakta-fakta yang dikumpulkan dalam penelitian.

Adapun hipotesis yang dikemukakan sehubungan dengan pembahasan skripsi ini adalah :

1. Diduga ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Buana larasindo sidoarjo .
2. Diduga ada hubungan positif antara kedisiplinan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Buana larasindo sidoarjo
3. Diduga ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kedisiplinan kerja karyawan PT. Buana larasindo sidoarjo

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Library Research

Penelitian yang dilakukan melalui data-data sekunder yang bersumber dari kepustakaan atau bacaan-bacaan ilmiah lainnya yang digunakan sebagai dasar teori dalam penelitian ini.

2. Field Research

Penelitian lapangan yang dilakukan dengan jalan terjun langsung ke obyek penelitian, melalui :

a. Observasi

Penelitian atau pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas yang terjadi di obyek penelitian.

b. Interview / Wawancara

Penelitian atau pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengadakan wawancara secara langsung.

c. Kuisisioner

Penelitian atau pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengedarkan pertanyaan yang dilengkapi dengan jawaban yang disebarkan ke 52 responden.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan sebuah derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk atau faktor latent yang umum. Dengan kata lain bagaimana hal-hal yang spesifik saling membantu dalam menjelaskan sebuah fenomena yang umum.

3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan. Valid atau tidaknya alat ukur tersebut dapat diuji dengan mengkolerasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan.

Apabila korelasi antara skor total dengan skor masing-masing pertanyaan signifikan, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas Sumarsono, (2002 : 31).

3.6.3 Uji Variance Extracted

Variance Extracted yang menunjukkan jumlah varians yang dari indikator yang diekstraksi oleh konstruk latent yang dikembangkan. Nilai *variance extracted* yang tinggi yang dikembangkan. Nilai *variance extracted* ini direkomendasikan pada tingkat paling sedikit 0,50.

Variance extracted dapat menunjukkan bahwa indikator-indikator itu telah mewakili secara baik konstruk latent diperoleh melalui rumus berikut ini indikator.

3.6.4 Uji Normalitas dan Linieritas.

1. Normalitas dapat diuji dengan melihat gambar histogram data atau dapat diuji dengan metode-metode statistik.

2. Normalitas dapat diuji dengan menggunakan *Critical Ratio* yang diperoleh dengan membagi koefisien sampel dengan standart errornya dan *skewness value* yang biasanya disajikan dalam statistik deskriptif, dimana nilai statistik untuk menguji normalitas itu disebut sebagai Z – value. Bila nilai Z lebih besar dari nilai kritis atau *Critical Ratio* (Ferdinand, 2002 : 95), maka dapat diduga bahwa distribusi data adalah tidak normal. Nilai kritis dapat ditentukan berdasarkan tingkat nilai Pengukuran kedisiplinan kerja karyawan tersebut menurut T. Hani Handoko. (1991: 221), dapat digunakan rumus sebagai berikut :

Tingkat absensi =

$$\frac{\text{hari kerja yang hilang}}{\text{hari kary w kerja} + \text{hari kary w tidak kerja}}$$

2.3 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Handoko (2000) dalam Azuar (2003) menyatakan kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan

perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Davis dan Newstrom (1996) dalam Azuar (2003) menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Robin (2003) mengartikan kepuasan kerja dengan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang itu, positif terhadap pekerjaan, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

2.2.2. Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Dalam kaitannya dengan faktor-faktor penentu kepuasan kerja, beberapa peneliti seperti (Gilson dan Durick, 1998, Rousseau, 1998) dalam Mutiara (2004 ; 128) mengemukakan bahwa variabel-variabel tersebut dapat dikelompokkan kedalam 3 (tiga) kelompok, yaitu :

1. Karakteristik Pekerjaan
Karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman keterampilan (*task identity*), keberartian tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik pekerjaan (*feedback*).
2. Karakteristik Organisasi
Karakteristik organisasi mencakup skala usaha, kompleksitas, formalitas, sentralisasi, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan.
3. Karakteristik individu
Karakteristik individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, status perkawinan, dan jumlah tanggungan.

Menurut Luthans (1996) dalam Sukarno dan Prastyohadi (2004) menyatakan bahwa kepuasan memiliki tiga dimensi. Pertama, bahwa kepuasan tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan

hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

2.2.4 Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dikaitkan dengan sulitnya mencari pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan sehingga yang muncul lebih dulu adalah motivasi kerja dengan mendapatkan pekerjaan seadanya dalam mempertahankan hidupnya.

Menurut Kuswadi (2004:23), sarana kerja yang kurang memadai dapat menurunkan hasil kerja karyawan, walaupun sebenarnya karyawan bersangkutan masih mampu meningkatkan hasil kerja apabila diberikan sarana kerja yang lebih baik dari yang ada. Jadi sarana kerja yang kurang memadai dapat menurunkan hasil kerja yang selanjutnya dapat menurunkan motivasi kerja. Pada akhirnya, motivasi kerja yang menurun juga dapat menurunkan kepuasan karyawan.

Menurut Endang Purnomowati (2006) hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi baik secara bersama-sama maupun parsial, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya tingginya motivasi kerja dalam diri karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang sebenarnya baru akan diakui jika dapat dibuktikan berdasarkan fakta-fakta yang dikumpulkan dalam penelitian.

Adapun hipotesis yang dikemukakan sehubungan dengan pembahasan skripsi ini adalah :

4. Diduga ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Buana larasindo sidoarjo .
5. Diduga ada hubungan positif antara kedisiplinan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Buana larasindo sidoarjo
6. Diduga ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kedisiplinan kerja karyawan PT. Buana larasindo sidoarjo

4. METODE PENELITIAN

3.1. Definisi Konsep dan Operasional

Variabel-variabel yang diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) yang terdiri dari motivasi (variabel X1), kedisiplinan (variabel X2) serta variabel dependen kepuasan kerja karyawan (variabel Y). Sedangkan definisi operasional dan pengukuran masing-masing variabel, baik variabel independen maupun dependen dijelaskan sebagai berikut:

4. Motivasi (X1)

Indikator yang dapat diukur adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan (X1.1)
Yaitu kesanggupan untuk bekerja dan berusaha sekuat tenaga atas nama organisasi.
5. Kesanggupan (X1.2)
Yaitu kesanggupan untuk bekerja dan berusaha sekuat tenaga atas nama organisasi.
6. Keinginan (X1.3)
Yaitu rasa keinginan yang sangat kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

3. Kedisiplinan (X2)

Indikator yang dapat diukur adalah sebagai berikut :

- Ketataan terhadap jam kerja (X2.1)
- Waktu yang telah ditentukan (X2.2)

3. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Indikator kepuasan adalah:

a. Jenis pekerjaan (Y₁)

Kesesuaian antara pekerjaan yang dibebankan dengan spesifikasi ilmu yang digeluti seseorang karyawan.

b. Kesempatan pengembangan karir (Y₂)

Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan yang menggunakan kemampuan dan ketrampilan mengenai betapa baik mereka bekerja.

c. Rekan kerja (Y₃)

Mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

d. Kondisi kerja (Y₄)

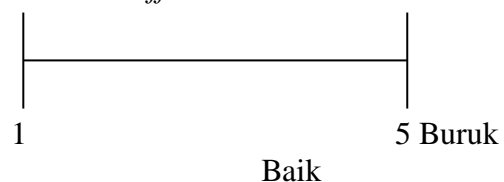
Karyawan akan meningkatkan aplikasi kerja dengan baik apabila lingkungan internal maupun eksternalnya baik. Merupakan gambaran tentang prestasi kerja yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja.

3.2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala interval dengan teknik pengukuran menggunakan skala *Semantic Defferensial scale*, merupakan metode pengukuran sikap dengan menggunakan skala penilaian tujuh butir yang menyatakan secara Verbal dua kutup (bipolar) penilaian yang ekstrim. Dua kutup ekstrim yang dinyatakan dalam metode ini antara lain dapat berupa penilaian mengenai Buruk - Baik, Lemah – Kuat, Positif – Negatif.

Skala ini disusun dalam satu garis kontinu dengan jawaban positifnya terletak disebalah kanan dan negatif disebalah kiri, interval 1 sampai 5 digambarkan sebagai berikut.

Cara pengukuran menggunakan *Semantic Defferensial Scale*:



3.3. Populasi dan Sample

Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Buana larasindo sidoarjo yang berjumlah 75 orang.

3.4. Jenis Data

Data yang diperoleh dapat digolongkan menjadi dua bagian sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil langsung dari sumber yaitu obyek penelitian berupa data tentang motivasi, insentif dan kinerja karyawan yang diperoleh melalui angket.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya. Data ini diperoleh dari catatan, laporan atau arsip yang terdapat di PT. Buana larasindo sidoarjo.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Library Research

Penelitian yang dilakukan melalui data-data sekunder yang bersumber dari kepustakaan atau bacaan-bacaan ilmiah lainnya yang digunakan sebagai dasar teori dalam penelitian ini.

2. Field Research

Penelitian lapangan yang dilakukan dengan jalan terjun langsung ke obyek penelitian, melalui :

a. Observasi

Penelitian atau pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas yang terjadi di obyek penelitian.

b. Interview / Wawancara

Penelitian atau pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengadakan wawancara secara langsung.

c. Kuisisioner

Penelitian atau pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengedarkan pertanyaan yang dilengkapi dengan jawaban yang disebarkan ke 52 responden.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan sebuah derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk atau faktor latent yang umum. Dengan kata lain bagaimana hal-hal yang spesifik saling membantu dalam menjelaskan sebuah fenomena yang umum.

3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan. Valid atau tidaknya alat ukur tersebut dapat diuji dengan mengkolerasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan. Apabila korelasi antara skor total dengan skor masing-masing pertanyaan signifikan, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur tersebut

mempunyai validitas Sumarsono, (2002 : 31).

3.6.3 Uji Variance Extracted

Variance Extracted yang menunjukkan jumlah varians yang dari indikator yang diekstraksi oleh konstruk latent yang dikembangkan. Nilai *variance extracted* yang tinggi yang dikembangkan. Nilai *variance extracted* ini direkomendasikan pada tingkat paling sedikit 0,50.

Variance extracted dapat menunjukkan bahwa indikator-indikator itu telah mewakili secara baik konstruk latent diperoleh melalui rumus berikut ini indikator.

3.6.4 Uji Normalitas dan Linieritas.

1. Normalitas dapat diuji dengan melihat gambar histogram data atau dapat diuji dengan metode-metode statistik.

2. Normalitas dapat diuji dengan menggunakan *Critical Ratio* yang diperoleh dengan membagi koefisien sampel dengan standart errornya dan *skewness value* yang biasanya disajikan dalam statistik deskriptif, dimana nilai statistik untuk menguji normalitas itu disebut sebagai Z – value. Bila nilai Z lebih besar dari nilai kritis atau *Critical Ratio* (Ferdinand, 2002 : 95), maka dapat diduga bahwa distribusi data adalah tidak normal. Nilai kritis dapat ditentukan berdasarkan tingkat nilai nilai

Proses eliminasi diperlakukan pada item to total correlation pada indikator yang nilainya < 0,5 [Purwanto,2003]. Tidak terjadi eliminasi karena nilai item to total correlation indikator seluruhnya $\geq 0,5$. Indikator yang tereliminasi tidak disertakan dalam perhitungan cronbach's alpha. Perhitungan cronbach's dilakukan setelah proses eliminasi. Hasil pengujian reliabilitas konsistensi internal untuk setiap construct di atas menunjukkan hasil baik dimana koefisien Cronbach's Alpha yang diperoleh seluruhnya memenuhi rules of thumb yang disyaratkan yaitu $\geq 0,7$ [Hair et.al.,1998].

4.4.2. Uji Validitas

Validitas menyangkut tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam menilai sesuatu atau akuratnya pengukuran atas apa yang seharusnya diukur, karena indikator multidimensi, maka uji validitas dari setiap *latent variable / construct* akan diuji dengan melihat *loading factor* dari hubungan antara setiap *observed variable* dan *latent variable*. Hasil analisis tampak pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6

Tabel Uji Validitas

| Standardize Faktor Loading dan Construct dengan Confirmatory Factor Analysis | | | | | |
|--|-----------|----------------|-------|---|-------|
| Konstrak | Indikator | Faktor Loading | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Motivasi | X11 | 0.601 | | | |
| | X12 | 0.625 | | | |
| | X13 | 0.815 | | | |
| Kedisiplinan | X21 | | 0.680 | | |
| | X22 | | 0.862 | | |
| Kepuasan Kerja | Y1 | | | | 0.821 |
| | Y2 | | | | 0.763 |
| | Y3 | | | | 0.744 |
| | Y4 | | | | 0.990 |

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil confirmatory factor analysis terlihat bahwa factor loadings masing masing butir pertanyaan yang membentuk setiap construct seluruhnya $\geq 0,5$, sehingga

Tabel 4.5
Tabel Uji Reliabilitas

| Penguujian Reliability Consistency Internal | | | | |
|---|-----------|---------------------------|----------------------------|--|
| Konstrak | Indikator | Item to Total Correlation | Koefisien Cronbach's Alpha | |
| Motivasi | X11 | 0.892 | 0.828 | |
| | X12 | 0.785 | | |
| | X13 | 0.808 | | |
| Kedisiplinan | X21 | 0.925 | 0.823 | |
| | X22 | 0.721 | | |
| Kepuasan Kerja | Y1 | 0.835 | 0.845 | |
| | Y2 | 0.865 | | |
| | Y3 | 0.860 | | |
| | Y4 | 0.823 | | |

Sumber : Data diolah

butir-butir instrumentasi setiap konstruk tersebut dapat dikatakan validitasnya baik.

4.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran dilakukan dengan *Kurtosis Value* dari data yang digunakan yang biasanya disajikan dalam statistik untuk menguji normalitas itu disebut *Z-value*. Bila nilai Z lebih besar dari nilai kritis, maka dapat diduga bahwa distribusi data adalah tidak normal. Nilai kritis dapat ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi 0,01 (1%) yaitu sebesar $\pm 2,81$.

Tabel 4.8

Tabel Assessment of Normality

| Assessment of normality | | | | |
|-------------------------|-----|-----|----------|------------------------------|
| Variable | min | max | kurtosis | c.r. |
| X11 | 3 | 5 | 0.108 | 0.238 |
| X12 | 3 | 5 | -0.213 | 0.470 |
| X13 | 4 | 5 | -0.521 | 0.385 |
| X21 | 3 | 5 | -0.401 | 1.019 |
| X22 | 4 | 5 | -0.405 | 1.085 |
| Y1 | 3 | 5 | -0.045 | 0.100 |
| Y2 | 4 | 5 | -0.302 | 0.717 |
| Y3 | 4 | 5 | -0.205 | 0.780 |
| Y4 | 4 | 5 | -0.146 | 0.316 |
| Multivariate | | | 12.652 | 3.188 |
| Batas Normal | | | | $\pm 2,81$ |

Sumber : Data diolah

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai c.r. multivariate berada di luar $\pm 2,81$ itu berarti asumsi normalitas tidak terpenuhi. Fenomena ini tidak menjadi masalah serius seperti dikatakan oleh Bentler & Chou [1987]

3. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Untuk memberikan gambaran secara tegas mengenai isi penelitian ini, maka dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan ini, dengan uraian sebagai berikut :

Hipotesis pertama yang menyatakan adanya hubungan yang positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Buana larasindo sidoarjo dapat diterima dalam penelitian ini.

Hipotesis kedua yang menyatakan adanya hubungan yang positif antara kedisiplinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Buana larasindo sidoarjo dapat diterima dalam penelitian ini.

5.2. Saran-saran

Saran-saran untuk mendukung pemecahan masalah yang diajukan, dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Adanya tindakan yang tegas dari perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, melalui adanya sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi karena ketidakdisiplinan karyawan.
2. Adanya penghargaan terhadap karyawan yang mematuhi kedisiplinan pada perusahaan tersebut yang berakibat positif pada karyawan lain untuk meningkatkan kedisiplinannya
3. Motivasi hendaknya lebih ditingkatkan kepada karyawan dalam mengemban tujuan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tanpa ada beban yang dipikul karyawan.

Alex s. Nitisemito, Manajemen Personalialia, Edisi III, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1992

Agus Darma, Manajemen Personalialia, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1993.

Heidjarachman Ranupandojo dan Suad Rusnan, Manajemen Personalialia, Cetakan ke empat, BPFE, Yogyakarta, 1999.

M. Sinungan, Manajemen Personalialia, Edisi Revisi, Chahlia Indonesia, Jakarta, 1997.

M. Sudrajat, Statistik nonparametrik, Penerbit Armico, Bandung, 1999.

Marwan Asri & Awig Dwi Sulistiyo Budi, Manajemen Personalialia, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 1986.

Moekijat, Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 1991.

T. Hani Handoko, Manajemen Personalialia dan SDM, Edisi II, BPFE, Yogyakarta, 1987.

DAFTAR PUSTAKA

Alex s. Nitisemito, Manajemen Personalialia, Penerbit Ghali Indonesia, Jakarta, 1992