

# PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. PERTAMINA RU VI BALONGAN

Melyna Putri Wijayasari<sup>1</sup>, Wahyu Hidayat<sup>2</sup> & Saryadi<sup>3</sup>

## **Abstract**

*The research was conducted to determine the influence of motivation, discipline of work and job satisfaction for the employee's performance in the production PT Pertamina RU VI Balongan. This type of research is explanatory with the techniques of data collection through questionnaire. The sampling technique used sampling saturation, the sample of 70 peoples who are the employee of production PT Pertamina RU VI Balongan. The method of analysis used in this study is Quantitative data analysis, the method of data analysis used simple linear regression analysis and multiple linear regression.*

*Based on the results of the research it can be conclude that : a) motivation has positive and significant impact on employee performance 53,6%; (b) discipline of work has positive and significant impact on employee performance 61,4%; (c) job satisfaction has positive and significant impact on employee performance 47,7%; (d) variable effect of motivation ( $X_1$ ), discipline of work ( $X_2$ ), and job satisfaction ( $X_3$ ) value significant positive effect on employee performance ( $Y$ ) in the amount of 73,7%.*

*The advice can be given to improve the performance of the employees of the production company PT Pertamina RU VI Balongan is to keep and maintain a conducive situation in the company such as corporate governance and increase professionalism in the work.*

*Keywords: motivation, discipline of work, job satisfaction, employee performance*

## **Abstraksi**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Pertamina RU VI Balongan. Tipe penelitian yaitu *explanatory*, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh, sampelnya berjumlah 70 orang yang merupakan karyawan bagian produksi PT Pertamina RU VI Balongan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Data Kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa : a) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 53,6%; b) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 61,4%; c) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 47,7%; d) variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu sebesar 73,7%.

Saran yang dapat disampaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi PT Pertamina RU VI Balongan adalah menjaga dan mempertahankan situasi yang kondusif di dalam perusahaan seperti peraturan perusahaan serta meningkatkan profesionalitas dalam bekerja.

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

---

<sup>1</sup> Melyna Putri Wijayasari, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, d2d008105@gmail.com

<sup>2</sup> Wahyu Hidayat, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup> Saryadi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## 1. Pendahuluan

Perkembangan perekonomian suatu negara merupakan tujuan dari kegiatan bisnis. Kegiatan bisnis dituntut untuk lebih waspada terhadap perekonomian global. Sebagai motivasi agar orang-orang yang menjalankan kegiatan bisnis dapat bekerja lebih maju dan dapat menciptakan perekonomian negara yang baik sehingga mampu bersaing dengan negara-negara lain.

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian produktivitas kerja oleh karena itu tenaga kerja perlu dipicu kinerjanya, mengingat bahwa sumber daya manusia adalah yang mengatur atau mengelola sumber-sumber daya lainnya. Dengan demikian berhasil atau tidaknya suatu proses pekerjaan lebih banyak tergantung pada unsur manusianya. Betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta didukung modal yang besar, tetapi bila manusianya tidak mampu menangani secara efektif dan efisien, tujuan perusahaan tidak akan tercapai, yaitu mendapat laba agar perusahaan bisa tumbuh dan berkembang.

Kinerja seorang karyawan akan baik apabila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja dengan gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan *expectation* masa depan lebih baik (Novitasari, 2003:2).

Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai yang di inginkan organisasi (Handoko, T.H, 1999: 104). Disiplin merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (1992 : 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Berdasarkan hal diatas maka penulis mengambil judul penelitian ”Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Pertamina RU VI Balongan”.

Didalam penelitian ini membagi variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : (a) mengetahui besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan; (b) mengetahui besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (c) mengetahui besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; (d) mengetahui besar pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Kajian Teori

Motivasi merupakan fungsi dari berbagai macam variabel yang saling mempengaruhi dan merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau suatu proses psikologis (Adam I. Indrawijaya, 1989 : 67). Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Malayu S. P. Hasibuan, 2001 : 193). Disiplin dapat pula diartikan sebagai kesadaran diri sendiri untuk menaati nilai, norma, dan aturan yang berlaku dalam lingkungannya. Sedangkan disiplin kerja menurut J. Ravianto Putra (1988 : 288) adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan.

Hasibuan (2001: 203) berpendapat bahwa “kepuasan kerja” adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, kombinasi dan luar pekerjaan. Dalam kutipan Moh. As’ad yang terdapat pada buku “Psikologi Industri” (2004:104), Joseph Tiffin mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan dan pendapat M.L. Blum yang dikutip oleh Moh. As’ad (2004:102) kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri.

Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 1995 : 327) sedangkan Hasibuan berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003 : 94).

### **3. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian *explanatory*, populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Pertamina RU VI Balongan yang berjumlah 70 orang karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang responden dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh, dengan menggunakan seluruh populasi karyawan bagian produksi PT Pertamina RU VI Balongan sebagai sampel.

Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala interval dengan menggunakan *likert scale* atau skala likert. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan wawancara, sedangkan instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi, analisis regresi, koefisien determinasi, dan uji signifikansi.

#### 4. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil penelitian seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Penelitian**

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan Hipotesa
		t hitung / F hitung	Signifikansi	Korelasi	Determinasi	
1	Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan(Y)	8,871	0,000	0,732	53,6%	Ha Diterima
2	Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	10,391	0,000	0,783	61,4%	Ha Diterima
3	Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	7,868	0,000	0,690	47,7%	Ha Diterima
4	Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	61,613	0,000	0.858	73,7%	Ha Diterima

Sumber : Hasil Penelitian yang Diolah 2012

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,732 yang berarti hubungan antara keduanya adalah sangat kuat. Hasil uji determinasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 53,6%, ini berarti 53,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,783 yang berarti hubungan antara keduanya adalah sangat kuat. Hasil uji determinasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 61,4%, ini berarti 61,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,690 yang berarti hubungan antara keduanya adalah sangat kuat. Hasil uji determinasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 47,7%, ini berarti 47,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja.

Motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasinya yaitu 0,858 yang berarti secara bersama memiliki hubungan yang sangat kuat. Hasil uji determinasi antara motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 73,7%, ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

## **5. Pembahasan**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yakni karyawan bagian produksi PT Pertamina RU VI Balongan dipersepsikan memiliki motivasi kerja yang baik dan dapat mendukung peningkatan kinerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki pendapat yang baik mengenai keinginan untuk memperoleh penghasilan, keinginan untuk meningkatkan jabatan berdasarkan kecakapan kerja, kenyamanan dalam bekerja dan hubungan dengan pimpinan dan rekan-rekan kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian produksi PT Pertamina RU VI Balongan dipersepsikan baik, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik, selain itu diketahui karyawan selalu datang tepat waktu sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku dan mampu untuk memanfaatkan waktu dengan baik. Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa karyawan bagian produksi PT Pertamina RU VI Balongan dipersepsikan telah memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap rasa aman bekerja dengan kelompok, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan kesempatan untuk maju yang diberikan perusahaan.

## **6. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasi ( $KD$ ) yaitu sebesar 73,7%. Artinya bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja memberi pengaruh sebesar 73,7% terhadap kinerja. Sedangkan sisanya adalah 22,3% pengaruh dari variabel yang tidak diamati. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan di dalam perusahaan atau sebaliknya semakin tinggi motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

## **7. Saran**

Motivasi yang diberikan melalui kepala unit bagian produksi PT Pertamina RU VI Balongan maupun perusahaan secara keseluruhan sudah tergolong baik, kondisi yang seperti ini diharapkan dapat dipertahankan serta prosedur perusahaan dapat berjalan secara baik dan adil.

Disiplin kerja didalam perusahaan dapat dipertahankan dan perlu ditingkatkan demi mengurangnya pelanggaran-pelanggaran yang mungkin terjadi, serta dalam hal kepuasan kerja baik kepala unit dan karyawan dapat bersikap profesional dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

## Daftar Referensi

- Handoko, Hani. 1999. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Indrawijaya, I. Adam . 1989. *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Bandung : Sinar Baru.
- Martoyo, Susilo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Novitasari A, Ni Nyoman.2003 . *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Divisi Transportasi PT. H.M. Sampoerna Surabaya*. Tesis S 2. Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Putra, J. Ravianto. 1998. *Dasar-dasar Produktivitas*. Jakarta : Universitas Terbuka Karunika.
- Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.