

PENGARUH KEPUASAN KERJA MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINRJA TENAGA SALES PROMOTION PT. LENOVO INDONESIA DIVISI MOBILE BUSSINES GROUP

Sigit Dani Nugroho
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Wahyudin Lukmana Yusup
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- The purpose of this research is to indentify the influence of job satisfaction, work motivation and work discipline toward the performance of the employees Sales Promotion PT. Lenovo's Indonesia Division of Mobile Business Group.

Design/methology/approach- The Survey was conducted to 100 respondents, namely the employees Sales Promotion of PT. Lenovo's Indonesia Division of Mobile Business Group. The method used is descriptive analysis.

Findings- The result shows that partially, the independent variables (job satisfaction, work motivation and work discipline) has influence toward the dependent variable (performance employees) reaches significance border of 0,05. So that it can concluded that job satisfaction, work motivation and discipline work gives significant influence to the performance of the employees. And simultaneously, the influence of job satisfaction, work motivation and discipline work toward the performance of the employees reaches 55,35%.

Keywords: job satisfaction, work motivation, work discipline, the performance of the employees.

Latar Belakang

Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu kepuasan karyawan saat bekerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan saat bekerja, karena kepuasan merupakan salah satu pendorong karyawan untuk memotivasi diri agar lebih baik saat bekerja. Semakin banyak kepuasan pada diri karyawan menjadikan karyawan tersebut berpotensi dalam melaksanakan tugasnya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang mereka yakini, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang

didapat, demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai keinginan, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan cara bagaimana karyawan tersebut memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan pekerjaannya. Dalam bidang retail sendiri karyawan banyak diajarkan untuk dapat melayani costumer secara memuaskan. Selain untuk mendapatkan kepuasan, karyawan tersebut harus memiliki motivasi pada diri sendiri. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk memacu bekerja untuk lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi. Karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan

memiliki motivasi kerja yang rendah, karyawan tersebut tidak akan memiliki semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar mendapatkan andil yang positif terhadap semua kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan, diharapkan karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, Motivasi merupakan hal yang sangat penting oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif untuk mencapai tujuan, dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, begitu pula sebaliknya jika karyawan tidak memiliki motivasi kerja karyawan tersebut tidak akan memenuhi tugas sesuai standar atau bahkan melampaui standar kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan karena motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaan tidak akan memuaskan.

Selain Kepuasan kerja dan Motivasi kerja, disiplin kerja yang baik juga merupakan faktor pendukung yang secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sangat penting karena disiplin yang baik dari karyawan dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan. Sedangkan disiplin yang buruk akan menyebabkan pemborosan waktu yang berakibat hasil kerja karyawan yang menurun.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga *Sales Promotion* PT.Lenovo Indonesia Divisi *Mobile Business Group*.

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja tenaga *Sales Promotion* PT.Lenovo Indonesia Divisi *Mobile Business Group*.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja tenaga *Sales Promotion* PT.Lenovo Indonesia Divisi *Mobile Business Group*.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin terhadap kinerja tenaga *Sales Promotion* PT.Lenovo Indonesia Divisi *Mobile Business Group*.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian teradap kegiatan yang disarankan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kepuasan terhadap kegiatan tersebut [1].

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik – baiknya upaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan, Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik [2].

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya sendiri [3]. Kreitner dan Kinicki [4]

mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Menurut Sutrisno [5] Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama dengan karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor psikologis. Sikap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor – faktor dalam pekerjaan.

Menurut Handoko dalam Sutrisno [5] kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya jika karyawan yang terpuasakan akan dapat bekerja baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja.

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senangnya pekerja dalam memandang dan menjalani pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan dalam bekerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak lingkungan sosialnya, misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi.

Wexley dan Yulk dalam Bangun [6] mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan

dalam pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan.

Teori-teori kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara [3] terdapat beberapa teori mengenai kepuasan kerja, yaitu :

- a. Teori keseimbangan. Wexley & Yulk menjelaskan bahwa ada empat komponen yang masuk dalam teori keseimbangan yaitu input, hasil, perbandingan orang dan bagian equitas.
- b. Teori Perbedaan. Locke dalam mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila apa yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.
- c. Teori pemenuhan kebutuhan. Kepuasan kerja pegawai tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut, Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.
- d. Teori Pandangan Kelompok. Menurut teori ini, kepuasan pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.
- e. Teori dua faktor. Menurut Herzberg terdapat dua faktor yang dapat menimbulkan rasa puas dan tidak puas yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan disebut pula administrasi dan kebijakan

perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawasan, upah, keamanan kerja, kondisi fisik dan status. Sedangkan, faktor pemotivasian disebut pula dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

- f. Teori Pengharapan. Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Keith Davis yang mengemukakan bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntut hasil lainnya.

Menurut Sutrisno [5] banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :

- a. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan
- c. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan dan umur.
- d. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, promosi.

Menurut Gilmer dalam Sutrisno [5] terdapat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. yaitu :

- a. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan Kerja, Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik

bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

- c. Gaji, Gaji banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Sedangkan menurut Siagian [7] Sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.
- d. Perusahaan dan manajemen, Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberi situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- e. Pengawasan, Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan, Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja, Termasuk disini tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan, Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- i. Komunikasi, Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatan – jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Sedangkan menurut Siagian [7] Proses Komunikasi baru dikatakan efektif

apabila “Pesan” diterima oleh obyek komunikasi dalam bentuk dan jiwa yang dimaksudkan oleh subyek, “pesan” tersebut digunakan untuk kepentingan tertentu yang telah ditentukan, atau paling sedikit diharapkan oleh subyek.

- j. Fasilitas, Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Mangkunegara [3] menjelaskan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- a. Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Hasibuan [2] Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor – faktor berikut :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan momoton atau tidak

Menurut As’ad [8] terdapat beberapa perbedaan individu dalam segi psikis, yaitu :

- a. Intelligensi. Intelligensi ini dilihat dari sejauhmana kemampuan seseorang didalam mengatasi masalah tergantung pada taraf kesulitan masalah dan tingkat intelegensi yang dimiliki. Intelegensi diberi batasan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan sebaik –

baiknya terhadap lingkungan. Oleh karena itu tingkat intelegensi seseorang sangat menentukan kesuksesan bekerja. Orang – orang yang intelegensinya tinggi sanggup memecah kesulitan yang dihadapinya dalam bekerja.

- b. Bakat. Bakat ialah kemampuan dasar yang menentukan sejauhmana kesuksesan individu untuk memperoleh keahlian atau pengetahuan tertentu. Jadi, bakat – bakat yang sesuai dengan pekerjaannya sangat dibutuhkan. Hal ini disebabkan untuk masing - masing pekerjaan seringkali menuntut bakat yang berbeda – beda. Dengan adanya kesesuaian antara bakat dan pekerjaannya maka hasil kerjanya menjadi lebih sukses.
- c. Minat. Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan obyek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenanginya itu. Pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya, minat orang terhadap pekerjaannya pun berbeda – beda, Tingkat Prestasi kerja seseorang ditentukan oleh perpaduan bakat dan minat.

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar [6]. Sedangkan menurut Sutrisno [5] Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, Zainal [1] mengemukakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan

tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar seseorang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Sutrisno [5] Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Faktor Internal

- a. Keinginan Untuk Hidup. Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia, untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan tetap, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

2. Faktor Eksternal

- a. Kondisi Lingkungan Kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
- b. Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya, Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang.
- c. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan memberikan pengarahan, serta membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervisi sangat dekat dengan karyawan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, Jika supervisi mempunyai sikap angkuh dan mau menang sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, serta dapat menurunkan semangat kerja.
- d. Adanya Jaminan Pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat ataupun jaminan pemberian

kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

- e. Status dan Tanggung Jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasakan dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan di perusahaan.
- f. Peraturan yang fleksibel. Biasanya peraturan yang bersifat melindungi dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik, Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya.

Tujuan Motivasi

Hasibuan [2] memaparkan tujuan motivasi diantaranya :

- a. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Pengertian Disiplin

Menurut Hasibuan [2] Kedisiplinan adalah fungsi keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal.

Menurut Zainal [1] Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Sedangkan, Menurut Sutrisno [5] Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sastrohadwiryo [9] mendefinisikan disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengeluh untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno [5] faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan, Bila ia menerima kompensasi yang

- memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya, Akan tetapi, bila ia merasakan kompensasi yang dia terima jauh dari memadai, maka ia akan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan karena pemimpin dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan karyawan.
 3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah dengan kondisi dan situasi. Para Karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut pimpinan saja, atau hanya berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharapkan bahwa karyawan akan mematuhi aturan tersebut.
 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi. Dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dengan hal demikian maka karyawan akan terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan, Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka karyawan tersebut akan mempengaruhi karyawan lainnya dan akan mempengaruhi suasana kerja diperusahaan.
 5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin Setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.
 6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pemimpin yang berhasil memberikan perhatian yang besar akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
 7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain : Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan, Melontarkan pujian sesuai tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, dan memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja.

Macam-macam disiplin kerja

Menurut Mangkunegara [3] terdapat 2 bentuk disiplin kerja, yaitu :

- a. Disiplin Prevehentif. Disiplin Prevehentif adalah suatu upaya untuk

menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin Preventif merupakan sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

- b. Disiplin Korektif. Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Zainal [1] terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja :

- a. Disiplin Retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perlakuannya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak – hak Individu, yaitu berusaha melindungi hak – hak dasar individu selama tindakan – tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi – konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak – dampak negatifnya.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu

tertentu [10]. Sedangkan Bangun [6] mengemukakan Kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan, seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kerja.

Mangkunegara [3] mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan, menurut Simanjuntak [18] Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dan pelaksanaan tugas tertentu. Menurut [19] Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Faktor-faktor Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo [11] terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Faktor Individu, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. Faktor Kepemimpinan, ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer atau *team leader*.
- c. Faktor Tim, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. Faktor Sistem, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. Faktor Situasional, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Indikator Kinerja

Menurut Gomes [12] menyatakan terdapat beberapa dimensi yang menjadi indikator kinerja :

- a. Kualitas Kerja (*Quality of work*) : Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- b. Kuantitas kerja (*Quantity of work*) : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. Kreativitas (*Creativeness*) : Keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan – tindakan untuk menyelesaikan persoalan – persoalan yang timbul.
- e. Kerja Sama (*Cooperation*) : Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. Ketergantungan (*dependability*) : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal dan ketegangan kerja.
- g. Inisiatif (*Initiative*) : Semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.
- h. Kualitas Personil (*Personal qualities*): Menyangkut Kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Tedahulu

1.	Penulis	Hendra Kurniawan, Arasy Alimudin [13]
	Judul	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero)
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan PT Garam (Persero)
2.	Penulis	Renggani N.V, Wika H.P [14]
	Judul	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Catering di Daerah Istimewa Yogyakarta
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Kompensasi Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Jasa Catering di Daerah Istimewa Yogyakarta
3.	Penulis	Mauritz D.S Lumentut, Lucky O.H Dotulong [15]
	Judul	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Sulut Cabang Airmadidi
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	a) Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. b) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. c) Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi
4.	Penulis	Dian Mardiono [16]
	Judul	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
	Metode	Regresi Linear Berganda

Tabel Lanjutan

	Hasil	motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5.	Penulis	Ivonne A. S. Sajangbati [17]
	Judul	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai PT.POS Indonesia (Persero) Cabang Bitung
	Metode	Regresi Linear Berganda

Hasil	Motivasi, Disiplin dan Kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung
-------	---

Hipotesis

1. Ada Pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) tenaga *Sales Promotion* PT. Lenovo Indonesia Divisi *Mobile Business Group*.
2. Ada Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) tenaga *Sales Promotion* PT. Lenovo Indonesia Divisi *Mobile Business Group*.
3. Ada Pengaruh disiplin (X_3) terhadap kinerja (Y) tenaga *Sales Promotion* PT. Lenovo Indonesia Divisi *Mobile Business Group*.
4. Ada Pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) tenaga *Sales Promotion* PT. Lenovo Indonesia Divisi *Mobile Business Group*.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Dari tabel uji validitas yang telah dilakukan oleh 20 responden dengan 4 variabel dan total 47 pernyataan diketahui semua pernyataan dalam variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja dinyatakan valid, karena nilai T_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} sebesar 0,444

Tabel 2. Validitas

Variabel	Valid	Tidak Valid
Kepuasan Kerja	8	-
Motivasi Kerja	10	-
Disiplin Kerja	14	-
Kinerja	15	-

Sumber : Angket, 2018

Uji Reliabilitas

Secara keseluruhan uji reliabilitas pada 20 responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Reliabilitas

Variabel	Alpha	Kesimpulan
----------	-------	------------

Kepuasan Kerja	0,851	Realabel
Motivasi Kerja	0,876	Realabel
Disiplin Kerja	0,924	Realabel
Kinerja	0,893	Realabel

Sumber : Angket yang telah diolah, 2018

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.00E+00
	Std. Deviation	4.20594299
	Absolute	0.092
Most Extreme Differences	Positive	0.092
	Negative	-0.057
Test Statistic		0.919
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.366

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2018

Dengan menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau sebesar 0,05 untuk variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-smirnov Test* dengan *Unstandardized Residual*, dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi yaitu $0,366 > 0,05$. Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data terpenuhi.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak, Untuk uji linearitas pada SPSS digunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel

dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi pada *Linearity* < 0,05.

Tabel 5 Uji Linearitas

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepuasan	Linearity	1311.191	1	1311.191	47.626	0.000
Kinerja * Motivasi	Linearity	1591.775	1	1591.775	84.572	0.000
Kinerja * Disiplin	Linearity	1648.524	1	1648.524	86.331	0.000

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikan x_1 , x_2 dan x_3 sebesar 0,000 atau < 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terdapat hubungan yang linear, dengan ini maka asumsi linearitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu dengan melihat *variance inflation factor (VIF)*. Dengan ketentuan nilai yang dipakai adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau dan *VIF* < 10, maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Tabel 6 Uji Multikoleniaritas

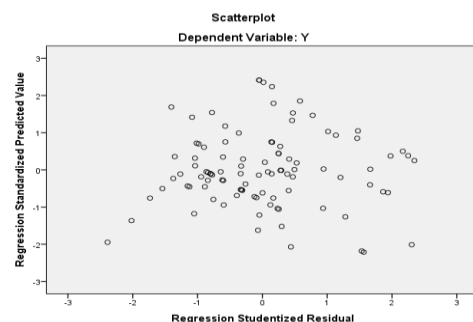
Variabel	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja (X_1)	0,716	1,396
Motivasi Kerja (X_2)	0,536	1,865
Disiplin Kerja (X_3)	0,500	2,000

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai nilai *Tolerance* > dari 0.1 dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak terjadi kendala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pola titik – titik pada *Scatterplot* regresi. Jika titik – titik menyebar dengan pola tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	16.140	4.515	
Kepuasan Kerja	.520	.146	.287
Motivasi Kerja	.384	.116	.309
Disiplin Kerja	.272	.089	.295

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Dari tabel tersebut dapat diketahui persamaan regresi linear berganda :

$$Y = 16.140 + 0,520 \text{ Kepuasan Kerja} + 0,384 \text{ Motivasi Kerja} + 0,272 \text{ Disiplin Kerja} + \varepsilon$$

1. Nilai Konstanta = 16.140 memberi arti bahwa kinerja tenaga *sales promotion* bernilai 16.140 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0
2. Koefisien Kepuasan Kerja 0,520 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 1

satuan, maka, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,520 kali.

3. Koefisien Motivasi Kerja 0,384 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka, kinerja tenaga *sales promotion* akan meningkat sebesar 0,384 kali.
4. Koefisien Disiplin Kerja 0,272 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka, kinerja tenaga *sales promotion* akan meningkat sebesar 0,272 kali.

Uji ANOVA / Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja tenaga *sales promotion* maka perlu menggunakan uji F. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing – masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 8 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2174.484	3	724.828	39.732	.000 ^b
Residual	1751.306	96	18.243		
Total	3925.79	99			

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini memberi kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja tenaga *sales promotion* di PT.Lenovo Indonesia *Divisi Mobile Business Group*. Dengan karyawan mendapatkan gaji yang memadai sesuai dengan jabatannya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena kebutuhan dasar karyawan terpenuhi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Siagian [7] yang menyatakan Sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin

kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi. Selain gaji yang memadai, Keamanan yang sesuai dengan kebutuhan akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih tenang dan lebih baik. Perusahaan mengadakan pertemuan setiap minggunya untuk mengetahui keluhan kerja dan kebutuhan kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat membantu untuk mencari jalan keluar agar dapat menyelesaikan keluhan dan kebutuhan karyawan.

Uji Parsial / Uji t

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Tabel 9 Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	3.575	0.001
Kepuasan Kerja	3.561	0.001
Motivasi Kerja	3.322	0.001
Disiplin Kerja	3.061	0.003

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Hasil uji t untuk variabel x_1 (kepuasan kerja) diperoleh nilai signifikan 0,001 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,001 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Alimudin [13] yang menyatakan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kepuasan

kerja berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan PT.Garam (Persero).

Hasil uji t untuk variabel x_2 (Motivasi Kerja) diperoleh nilai signifikan 0,001, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,001 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka hipotesis kedua dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sajangbati [17] yang menyatakan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel x_3 (Disiplin Kerja) diperoleh nilai signifikan 0,003, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,003 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka hipotesis kedua dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawan dan Alimudin [13] yang menyatakan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero).

Uji Koefisien Korelasi (R) dan koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Korelasi dan Determinasi

Variabel	r Parsial	Kategori	Determinasi (%)	R Tabel	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,342	Korelasi Lemah	11,76	0.196	Nyata
Motivasi Kerja	0,321	Korelasi Lemah	10,31	0.196	Nyata
Disiplin Kerja	0,298	Korelasi Lemah	8,89	0.196	Nyata
Simultan	0,744	Korelasi Kuat	55,35	0.196	Nyata

Dari hasil analisa ditemukan nilai koefisien korelasi variabel Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,342. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan rendah antar variabel kepuasan kerja secara sendiri dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel kepuasan kerja sebesar 11,76% memberi arti kemampuan variabel kepuasan

kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sebesar 11,76% atau pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebesar 11,76%. Kepuasan Kerja di PT.Lenovo Indonesia Divisi *Mobile Business Group* terlihat sangat lemah. Tetapi jika dilihat dari determinasi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Penulis sampai pada kesimpulan bahwa tenaga *sales promotion* PT.Lenovo Indonesia Divisi *Mobile Business Group* mempunyai minat dan bakat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga mencerminkan sikap emosional yang positif yang berakibat pada penilaian kerja dan lingkungan kerja yang positif.

Selanjutnya, dari hasil analisis ditemukan nilai koefisien korelasi variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,321. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan rendah antar variabel motivasi kerja secara sendiri dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi kerja sebesar 10,31% memberi arti kemampuan variabel motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sebesar 10,31% atau pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan sebesar 10,31%, Dalam variabel motivasi kerja penulis menemukan perusahaan memberi peluang kepada setiap tenaga *sales promotion* untuk memperoleh penghargaan tertinggi sehingga tenaga *sales promotion* dapat mengaktualisasikan keahlian khususnya dalam perusahaan. Hal tersebut dapat mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini diperkuat oleh Bangun [6] dalam Dian Mardiono dan Supriyatin [16] yang menyatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan demikian ,otivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar

Selanjutnya, dari hasil analisis ditemukan nilai koefisien korelasi variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,298 artinya terdapat

hubungan yang nyata dan korelasi rendah antar variabel disiplin secara sendiri dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel disiplin kerja sebesar 8,89% memberi arti kemampuan variabel disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sebesar 8,89%. Dalam disiplin kerja penulis temukan perusahaan mempunyai peraturan yang sudah baku, selain itu pengawasan yang dilakukan oleh atasan sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh Siagian dalam Sajangbati [17] yang menyatakan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Berdasarkan hasil tabel 10 memberikan informasi bahwa secara simultan diketahui nilai koefisien korelasi antara ketiga variabel secara bersama – sama adalah 0,744 artinya ada hubungan yang nyata pada kategori sedang yaitu variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga *sales promotion* PT.Lenovo Indonesia Divisi *Mobile Business Group*. Kemampuan ketiga variabel untuk menjelaskan keragaman kinerja tenaga *sales promotion* PT.Lenovo Indonesia Divisi *Mobile Business Group* sebesar 55,35%, sedangkan sisanya 44,65% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hal ini diperkuat oleh Wibowo [11] dalam Sajangbati [17] yang menyatakan Manajemen Kinerja adalah manajemen yang tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperrlukan organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil.

Adanya pengaruh Kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja tenaga *sales promotion* PT.Lenovo Indonesia Divisi *Mobile Business Group* diduga karena beberapa faktor yaitu

perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk mendapatkan penghargaan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja untuk meningkatkan kinerja. Di samping itu dengan menempatkan karyawan sesuai dengan domisili serta tempat kerja karyawan mempunyai keamanan yang baik, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki. Dari catatan penulis tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan antara kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara terus menerus dan bersama – sama meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi sebesar 11,76 %.
2. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi sebesar 10,31 %.
3. Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi sebesar 8,89 %.
4. Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi sebesar 55,35%. Sisanya sebesar 44,65%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

1. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan apa yang telah terlihat dari hasil variabel yang di tanggapi oleh responden dengan positif dan mempunyai nilai presentase kecil yakni disiplin kerja tenaga *sales promotion* di

PT. Lenovo Indonesia Divisi *Mobile Business Group* sebanding dengan kinerja tenaga *sales promotion*.

2. Terlihat dari indikator Disiplin kerja yang di tanggapi responden dengan nilai presentase paling kecil diantara yang lain yakni pernyataan mengenai aturan yang diberlakukan di perusahaan tidak sering berubah-ubah diharapkan perusahaan dapat meningkatkan ini sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
3. Bagi penelitian berikutnya agar menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang tertarik meneliti tentang kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- [1.] Zainal Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Edisi ketiga Cetakan Ketujuh*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- [2.] Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesembilan belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [3.] Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan kesebelas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [4.] Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- [5.] Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan ke-9 Jakarta: Kencana.
- [6.] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [7.] Siagian P. Sondang, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- [8.] As'ad, Mohamad. 2012. *Psikologi Industri Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- [9.] Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [10.] Wirawan. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- [11.] Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi kelima Cetakan kesebelas*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- [12.] Cardoso Faustino, Gomes. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [13.] Hendra Kurniawan, Arasy Alimudin. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra* Vol 1 no.2 : 1 – 13.
- [14.] Renggani NV, Wika HP. 2014. Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol 5: 99 – 110.
- [15.] Lumentut, Mauritz DS. Dotulong Lucky OH. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.1 : Hal.74-85.
- [16.] Mardiono, Dian, Supriyatin. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol.3 no.3 : 1 – 19.
- [17.] Sajangbati Ivonne AS. 2013. Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT.POS Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol.1: Hal.4.
- [18.] Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- [19.] Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ketiga cetakan pertama*. Yogyakarta: STIE YPKP.