



Jurnal Teknologi

Publikasi Sains dan Teknologi
Institut Sains dan Teknologi Al-Kamal (ISTA) Jakarta

MEDIA ILMIAH

DESAIN SISTEM INFORMASI GEOGRAFIS BERBASIS WEB PADA PT. FRACTAL INDONESIA
Deden Hedin Purnama Binaefsa dan Taufan Fiqi

PENGARUH SALEP FRAKSI ETIL ASETAT DAUN SIRIH HIJAU (*Piper Betle L.*) TERHADAP
PENYEMBUHAN LUKA INSISI PADA KELINCI PUTIH JANTAN (*Oryctolagus Cuniculus*)
Siva Fauziah

RANCANG BANGUN APLIKASI ADMINISTRASI SEKOLAH Studi Kasus SMKN 7 Baleendah
Mundirin dan Firman Taufik

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN INSTITUT SAINS DAN TEKNOLOGI AL KAMAL**
Idawati

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
INSTITUT SAINS DAN TEKNOLOGI AL-KAMAL
Ekadipta dan Eny Ariyanto


PERANCANGAN SISTEM INFORMASI GEOGRAFIS PARIWISATA KABUPATEN SLEMAN
BERBASIS ANDROID
Purwanto dan Ditha Ariefani

RENCANA ULANG BENDUNG TETAP PASIR EURIH DAERAH ALIRAN IRIGASI PASIR EURIH
KABUPATEN PANDEGLANG PROVINSI BANTEN
Andri Arthono, Defi Susisusanti

PEMILIHAN SUPPLIER BAHAN BAKU *PARTIKEL BOARD* DI PT. TIMUR JAYA PRESTASI
DENGAN MENGGUNAKAN METODE *ANALITYCAL HIERARCHY PROCESS (AHP)* DAN METODE
PERBANDINGAN EKSPONENSIAL (MPE)
Dede Rukmayadi dan Irawan

UJI EFEKTIVITAS GEL ANTI LUKABAKAR EKSTRAK ETANOL 70% DAUN PISANG TANDUK
TERHADAP LUKA BAKAR DERJAT II PADA KELINCI JANTAN NEW ZEALAND
Dewi Rahma Fitri, Rahmat Aditama

PENETAPAN KADAR FLAVONOID TOTAL DAN KADAR KAPSAISIN PADA EKSTRAK BUAH
CABAI RAWIT PUTIH (*Capsicum frutescents L.*) DENGAN METODE SPEKTROFOTOMETRI UV-VIS
DAN KLT-DENSITOMETRI
Dede Komarudin, In Rahmi Fatria Fajar, Gref Rama Chasan

 ISSN 2088-3315	INSTITUT SAINS DAN TEKNOLOGI AL-KAMAL (ISTA) JAKARTA			
	Vol. 7	No. 2	Halaman : 1- 99	Juli 2018

JURNAL TEKNOLOGI

Jurnal Teknologi merupakan jurnal penelitian yang diterbitkan oleh Institut Sains dan Teknologi Al-Kamal sebagai sarana untuk mendokumentasikan hasil riset/penelitian di bidang Sains dan Teknologi. Terbit 2 kali dalam 1 tahun (bulan Januari dan Juli).

PELINDUNG

Rektor Institut Sains dan Teknologi Al-Kamal

PIMPINAN REDAKSI

Ir. Babay Jutika Cahyana, MT

DEWAN REDAKSI

Prof. Dr. Wimpie A.N Aspar, MSCE., PhD

Dr. Dede Rukmayadi, ST., M.Si

Dr. Agus Hadi S.W., MSc

Deden Hedin PB, S.Kom., M.Si

Drs. Budi Mulyatno, M.Si, Apt

Alim Hardiansyah., M.Kom

Pandit Hernowo, ST., M.Si

Ravie Kurnia Laday, S.Kom., M.Kom

Purwanto, S.Kom, M.Kom

Febri Hidayat, S.Si., MBA, Apt

Widyo Wibisono, S.Sn., M.Sn

SEKRETARIAT REDAKSI

Tirta Supriyadi, SE


Uswatun Hasanah, ST

ALAMAT REDAKSI

Jl. Raya Al-Kamal No. 2, Kampus ISTA Lantai 3, Kedoya Selatan, Kebon Jeruk, Jakarta Barat
11520

Telp. (021) 5811088 Fax. (021) 58300105

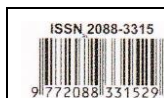
E-mail : jurnal@ista.ac.id / istalppm@gmail.com

	INSTITUT SAINS DAN TEKNOLOGI AL-KAMAL (ISTA) JAKARTA			
	Vol. 7	No. 2	Halaman : 1- 99	Juli 2018

JURNAL TEKNOLOGI

DAFTAR ISI

PENULIS	JUDUL	HALAMAN
Deden Hedin Purnama Binaefsa dan Taufan Fiqi	DESAIN SISTEM INFORMASI GEOGRAFIS BERBASIS WEB PADA PT. FRACTAL INDONESIA	1 – 9
Siva Fauziah	PENGARUH SALEP FRAKSI ETIL ASETAT DAUN SIRIH HIJAU (<i>Piper Betle L.</i>) TERHADAP PENYEMBUHAN LUKA INSISI PADA KELINCI PUTIH JANTAN (<i>Oryctolagus Cuniculus</i>)	10 – 21
Mundirin dan Firman Taufik	RANCANG BANGUN APLIKASI ADMINISTRASI SEKOLAH Studi Kasus SMKN 7 Baleendah	22 – 28
Idawati	PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTITUT SAINS DAN TEKNOLOGI AL KAMAL	29 – 35
Ekadipta dan Eny Ariyanto	PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTITUT SAINS DAN TEKNOLOGI AL- KAMAL	36 – 42
<u>Purwanto dan Ditha Ariefani</u>	PERANCANGAN SISTEM INFORMASI GEOGRAFIS PARIWISATA KABUPATEN SLEMAN BERBASIS ANDROID	43 – 51
<u>Andri Arthono, Defi Susisusanti</u>	RENCANA ULANG BENDUNG TETAP PASIR EURIH DAERAH ALIRAN IRIGASI PASIR EURIH KABUPATEN PANDEGLANG PROVINSI BANTEN	52 – 67



JURNAL TEKNOLOGI

DAFTAR ISI

PENULIS	JUDUL	HALAMAN
<u>Dede Rukmayadi</u> <u>dan Irawan</u>	PEMILIHAN SUPPLIER BAHAN BAKU <i>PARTIKEL BOARD</i> DI PT. TIMUR JAYA PRESTASI DENGAN MENGGUNAKAN METODE <i>ANALITYCAL HIERARCHY PROCESS</i> (<i>AHP</i>) DAN METODE PERBANDINGAN EKSPONENSIAL (MPE)	68 – 84
Dewi Rahma Fitri, Rahmat Aditama	UJI EFEKTIVITAS GEL ANTI LUKABAKAR EKSTRAK ETANOL 70% DAUN PISANG TANDUK TERHADAP LUKA BAKAR DERJAT II PADA KELINCI JANTAN NEW ZEALAND.	85 – 92
Dede Komarudin, In Rahmi Fatria Fajar, Gref Rama Chasan	PENETAPAN KADAR FLAVONOID TOTAL DAN KADAR KAPSAISIN PADA EKSTRAK BUAH CABAI RAWIT PUTIH (<i>Capsicum</i> <i>frutescents</i> L.) DENGAN METODE SPEKTROFOTOMETRI UV-VIS DAN KLT- DENSITOMETRI	93 – 99

JURNAL TEKNOLOGI

Vol. 7 No. 2 Juli 2018
ISSN : 2088-3315

Dari Redaksi

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bismillaahirrahmanirrahiim,

Pembaca yang budiman,

Puji syukur ke hadirat Illahi Robbi, bahwa di bulan Juli 2018 ini, kembali kami hadir di tengah – tengah Anda dengan menyajikan buah karya dari dosen-dosen Institut Sains dan Teknologi Al-Kamal (ISTA) Jakarta. Redaksi mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya atas kepercayaan yang diberikan kepada kami untuk menerbitkan hasil karya para penulis pada Jurnal Teknologi Vol. 7 No. 2 Juli 2018 ini.


Walaupun demikian tak henti-hentinya kami mohon maaf bila pada penerbitan ini pun masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan yang kami lakukan. Untuk itu, kami nantikan saran dan kritik yang konstruktif untuk perbaikan jurnal ini di masa mendatang.

Akhir kata, semoga Alloh mengaruniakan semangat kepada kita untuk senantiasa melakukan yang terbaik dalam hidup ini. Karena, itulah kunci meraih prestasi dalam segala hal. Semangat bekerja keras harus ada dalam diri. Dengan bekal semangat bekerja keras, diharapkan kita mampu berbuat semaksimal mungkin yang kita kerjakan.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, Juli 2018

Redaksi

 ISSN 2088-3315	INSTITUT SAINS DAN TEKNOLOGI AL-KAMAL (ISTA) JAKARTA			
	Vol. 7	No. 2	Halaman : 1- 99	Juli 2018

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTITUT SAINS DAN TEKNOLOGI AL KAMAL

Idawati

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTITUT SAINS DAN TEKNOLOGI AL KAMAL

Idawati

Dosen Program Studi Sistem Informasi Institut Sains dan Teknologi Al-Kamal

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Institut Sains dan Teknologi Al Kamal. Dimana motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode survei, dimana kuesioner dibagikan kepada karyawan Institut Sains dan Teknologi Al Kamal. metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Dari populasi 51 dari 51 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Institut Sains dan Teknologi Al Kamal.

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

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effects of motivation, work discipline and job satisfaction on performance of employee in Institut Sains dan Technology Al-Kamal. Where motivation, work discipline and job satisfaction as an independent variable and Employee Performance as the dependent variable. This study used a survey method, whwere questionnaires were distributed to employees Institut Sains dan Technology Al kamal. the sampling method used was saturated sampling. From population of 51 of 51 employees. The method of analysis used in this study multiple regression. The result showed that variables of motivation, work discipline and job satisfaction have a positive and significant impact on employee performance variable Institut Sains dan Teknologi Al Kamal.

Keywords: motivation, work discipline, job satisfaction, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan institusi yang memiliki peran dan posisi strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan secara makro yang perlu melakukan upaya perbaikan secara terus menerus untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pilar yang paling utama dalam melakukan implementasi pendidikan karena sumber daya manusia yang kurang profesional akan menghambat pelaksanaan sistem pendidikan. Pendidikan yang bermutu hanya dapat diwujudkan jika dikelola oleh pengelola

dan pelaksana teknis pendidikan yang profesional. Terjadinya perubahan dan perkembangan dunia yang begitu cepat menuntut keunggulan SDM suatu bangsa yang mampu bersaing dalam iklim yang sangat kompetitif.

Manajemen SDM perguruan tinggi merupakan bagian dari pengelolaan segenap civitas akademika. Oleh karena itu pembangunan SDM merupakan kebutuhan mutlak dalam perguruan tinggi untuk menghasilkan lulusan yang kompeten. Kompetisi yang semakin tajam di segala aspek kehidupan pada saat ini memberikan implikasi

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTITUT SAINS DAN TEKNOLOGI AL KAMAL

Idawati

pada operasionalisasi institusi pendidikan tinggi

Berdasarkan data penilaian kinerja di bagian kepegawaian, kinerja karyawan ISTA belum sesuai harapan karena pada tahun 2016 dan 2017 tercatat tahun 2016 karyawan dengan penilaian “Cukup (C) “ berjumlah 41,18% dan tahun 2017 jumlah karyawan dengan penilaian C mencapai jumlah terbesar (43.14%) dibandingkan kategori A (27.45%) dan B(29.41%) pada kategori penilaian ini menunjukkan proporsi (1) tanggung jawab, dengan bobot 50% ; (2) inisiatif, dengan bobot 25% ; dan (3) disiplin kerja, dengan bobot 25%.

Survey pendahuluan mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menyatakan bahwa sebanyak 30% responden menyatakan motivasi , 25% menyatakan disiplin kerja, 20% menyatakan kepuasan kerja dan sisanya memilih factor-faktor lain. Dari data yang diperoleh pada tahun 2015-2017 pada Institut Sains dan Teknologi Al Kamal, ditemukan bahwa dengan standar rata-rata kehadiran pertahun sebanyak 22 hari, untuk tahun 2015 dan tahun 2016 tidak ada Biro yang mencapai rata-rata kehadiran pertahun sesuai yang di targetkan. Dan pada tahun 2017 walaupun ada biro yang mencapai atau melewati standar namun ada Biro yang tingkatan kehadirannya cenderung stagnan bahkan menurun. Penurunan tingkat kehadiran menunjukkan rendahnya tingkat motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja. Absennya karyawan dapat menjadi dasar pengukuran motivasi, semakin banyak karyawan yang absen berarti motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin rendah dan berimbas pada kinerja karyawan.

Kurangnya motivasi karyawan juga dapat terlihat dari rendahnya keikutsertaan dalam pelatihan dari data yang diperoleh menunjukkan rata-rata keikutsertaan karyawan dalam pelatihan yang tidak mencapai 50 %, hal ini menunjukkan rendahnya motivasi karyawan dalam meningkatkan atau mengembangkan kemampuan sebagai upaya meningkatkan kinerja kerjanya. Selain itu *turnover* karyawan

IST Al-Kamal pada tahun 2017 mencapai 9.8 %. Hal ini menunjukkan tinggaknya *turnover* yang cukup tinggi.

II. KAJIAN TEORI

Menurut Abraham Maslow (Edison et.al, 2016) motivasi merupakan kekuatan dan dorongan yang ada pada diri seseorang atau individu untuk bekerja dan bertindak dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan guna mengejar pencapaian tujuan yang mereka harapkan. Maslow mengatakan pada dasarnya kebutuhan manusia dibagi dalam 5 tingkatan (Edison et.al, 2016:176) yaitu Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk disukai, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengembangan diri. Kebutuhan ini dimulai dari tingkatan yang paling bawah yaitu kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologi yang lebih kompleks. Kebutuhan pada tingkatan berikutnya tersebut akan terpenuhi jika pelaku telah menyelesaikan minimal setengah dari kebutuhan sebelumnya.

Sutrisno (2013:88) mengatakan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Indikator disiplin yaitu ; 1) Taat terhadap aturan waktu 2) Taat terhadap peraturan perusahaan 3) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai & Sagala. 2010:856). Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor berpengaruh lainnya, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTITUT SAINS DAN TEKNOLOGI AL KAMAL

Idawati

diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai

Menurut Robbins (2006: 121), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Lima indikator pengukuran kinerja pegawai yaitu : 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan kerja 4) Efektifitas 5) Kemandirian

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan Sugeng Sutrisno (2013) diperoleh bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai Negeri Sipil, sesuai uji statistik hanya sebesar 58 %, artinya masih sebesar 42 % dari variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, sehingga perlu ditindaklanjuti dengan penelitian berikutnya.

Dalam penelitian Suwandi dan Joko Utomo (2011) yang berjudul "Pengaruh Motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (*Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati*)" diperoleh bahwa motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasional terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati

Dalam penelitian Sutrisno et.al (2016) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang" menyatakan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja. Berdasarkan Nilai koefisien determinasi antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) yaitu melalui (adjusted R2) sebesar 0,381. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 38,1%

III. METODE

Jenis atau desain penelitian yaitu kuantitatif, menggunakan metode penelitian survey. Dari subjek penelitian yaitu karyawan Institut Sains dan Teknologi Al Kamal, maka akan didapatkan data mengenai motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi

kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan variabel independen, variabel kinerja karyawan merupakan variabel dependen. Metode analisis yang sesuai dengan rancangan penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda untuk mencari pengaruh masing-masing variabel dengan menggunakan software statistik SPSS Versi 23. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan IST Al-Kamal, pada Biro pelayanan (Biro Akademik dan Kemahasiswaan, Biro Keuangan Ketenagaan dan Asset, Biro sistem Informasi dan Biro humas dan PMB) yaitu 51 orang. Teknik pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah *sensus*

Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui studi pustaka dan penelitian lapangan yang berbentuk kuisioner dengan menggunakan skala likert skor 1 (sangat tidak puas) sampai 5 (sangat puas). Teknik analisis data berupa uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan analisis matriks korelasi antar dimensi).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji yang dilakukan antara variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Institut Sains dan Teknologi Al Kamal dapat diketahui analisis regresi linier bergandanya, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	-.113	.241		-.468	.642
	X1	.361	.087	.347	4.163	.000
	X2 Disiplin	.336	.073	.369	4.594	.000
	X3	.348	.093	.330	3.762	.000

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

$$Y = (-0.113) + 0.361 X1 + 0.336 X2 + 0.$$

Berdasarkan tabel.1 diperoleh hasil perhitungan analisis mengidentifikasi bahwa nilai konstanta sebesar -0.113 berarti jika semua variabel motivasi, disiplin kerja dan

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTITUT SAINS DAN TEKNOLOGI AL KAMAL

Idawati

kepuasan kerja memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Beta) sebesar -0,113.

Koefisien motivasi sebesar 0.361 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berarti bahwa tiap-tiap peningkatan motivasi akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan sebesar 0.361 dengan asumsi disiplin kerja dan kepuasan kerja tetap.

Koefisien disiplin kerja sebesar 0.336 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berarti bahwa tiap-tiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.336 dengan asumsi tingkat motivasi dan kepuasan kerja tetap.

Nilai kepuasan kerja sebesar 0.348 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berarti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.348 dengan asumsi motivasi dan disiplin kerja dianggap tetap.

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.838	.243

a. Predictors: (Constant), X3 Kepuasan Kerja, X2 Disiplin Kerja, X1 Motivasi
b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada tabel.1 diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0.848. Hal ini menunjukkan bahwa 84.8% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara Bersama-sama. Sedangkan sisanya 15,2% (100%-84.8%) dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain di luar model.

Hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel motivasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.163 dan t_{tabel} 2.011. Dengan demikian t_{hitung} 4.163 > t_{tabel} 2.011, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (<0.05), serta jika dilihat dari persamaan regresinya sebesar 0.361 menunjukkan bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh kebijakan positif sebesar 0.361 terhadap kinerja karyawan, berarti tiap peningkatan motivasi akan

meningkatkan tingkat kinerja karyawan sebesar 36.1% dengan asumsi disiplin kerja dan kepuasan kerja tetap. Penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang telah dilakukan oleh Springer, Gary Jon (2011), Katrice A. Hawthorne. Linda Bol. Shana Pribesh, Yonghee Suh (2015), dan Fauzilah Salleh, Zaharah D.I (2011) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan korelasi antar variabel Motivasi (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), yang mempunyai hubungan paling kuat adalah antara dimensi kebutuhan fisiologis dengan dimensi kemandirian yaitu sebesar 0.969. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kebutuhan fisiologis seorang karyawan, maka akan meningkatkan kemandirian seseorang untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

Hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.594 dan t_{tabel} 2.011, dengan demikian t_{hitung} 4.594 > t_{tabel} 2.011. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (<0.05), serta jika dilihat dari persamaan regresinya sebesar 0.336 menunjukkan bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh kebijakan positif sebesar 0.336 terhadap kinerja karyawan, berarti tiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan sebesar 33.6% dengan asumsi disiplin kerja dan kepuasan kerja tetap. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016), Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih (2016), dan Evawati Khumaedi (2016) yang mengatakan bahwa didiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan korelasi antar variabel Disiplin Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), yang mempunyai hubungan paling kuat adalah antara dimensi taat terhadap aturan waktu dengan dimensi kualitas yaitu sebesar 0.958. hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi ketaatan terhadap aturan waktu seorang karyawan, maka akan meningkatkan kualitas kerja seseorang untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTITUT SAINS DAN TEKNOLOGI AL KAMAL

Idawati

Hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.762 dan t_{tabel} 2.011. Dengan demikian t_{hitung} 3.762 > t_{tabel} 2.011, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (<0.05),

terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012).

Tabel 3. Matrik Korelasi Antar Dimensi

Variabel		Kinerja Karyawan (Y)					
		Kualitas (Y.1)	Kuantitas (Y.2)	Ketepatan Kerja (Y.3)	Efektivitas (Y.4)	Kemandirian (Y.5)	
X1	Kebutuhan Fisiologis	Pearson's Correlations Sig. (2-tailed)	.706	.534	.390	.337	.969
	Kebutuhan Rasa Aman	Pearson's Correlations Sig. (2-tailed)	.740	.231	.626	.026	.397
	Kebutuhan untuk Disukai	Pearson's Correlations Sig. (2-tailed)	.410	.555	.186	.895	.881
	Kebutuhan Harga Diri	Pearson's Correlations Sig. (2-tailed)	.621	.626	.949	.962	.473
	Kebutuhan Pengembangan Diri	Pearson's Correlations Sig. (2-tailed)	.300	.164	.952	.114	.026
X2	Taat terhadap Aturan Waktu	Pearson's Correlations Sig. (2-tailed)	.958	.071	.273	.442	.467
	Taat terhadap Peraturan	Pearson's Correlations Sig. (2-tailed)	.751	.151	.161	.571	.656
	Taat terhadap Aturan Perilaku	Pearson's Correlations Sig. (2-tailed)	.248	.212	.964	.244	.007
X3	Isi Pekerjaan	Pearson's Correlations Sig. (2-tailed)	.834	.486	.735	.136	.624
	Organisasi dan Manajemen	Pearson's Correlations Sig. (2-tailed)	.436	.888	.430	.683	.635
	Kesempatan untuk maju	Pearson's Correlations Sig. (2-tailed)	.503	.438	.977	.068	.359
	Gaji/Finansial	Pearson's Correlations Sig. (2-tailed)	.240	.389	.818	.540	.089
	Kondisi Kerja	Pearson's Correlations Sig. (2-tailed)	.147	.635	.555	.718	.169
		*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					
		** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

serta jika dilihat dari persamaan regresinya sebesar 0.348 menunjukkan bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh kebijakan positif sebesar 0.348 terhadap kinerja karyawan, berarti tiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan sebesar 34.86% dengan asumsi motivasi dan disiplin kerja tetap. Hasil penelitian ini, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chris W Callaghan and David Coldwell (2012), A.P Amila Prasanga (2015) dan Weihui Fu • Satish P. Deshpande (2014) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung

Berdasarkan korelasi antar variabel kepuasan kerja (X3) dengan variabel Kinerja Karyawan (y), yang mempunyai hubungan paling kuat adalah antara dimensi kesempatan untuk maju dengan dimensi ketepatan kerja yaitu sebesar 0.977. hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kesempatan untuk maju seorang karyawan, maka akan meningkatkan ketepatan kerja seseorang untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

V. PENUTUP

Terbukti secara empiris bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTITUT SAINS DAN TEKNOLOGI AL KAMAL

Idawati

karyawan Institut Sains dan Teknologi Al Kamal, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Kebijakan Institusi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan rasa Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja para karyawan dengan cara pihak Institusi harus memberikan seluruh kebutuhan mendasar pada karyawan meliputi istirahat yang cukup, gaji yang sesuai dengan kebutuhan para karyawan, memberikan tunjangan-tunjangan yang memadai, memperhatikan peningkatan frekuensi kehadiran para pegawai setiap bulannya serta memberikan kesempatan karyawan memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kinerja optimal guna pencapaian tujuan institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Gita Subakti (2013). Pengaruh Motivasi Kepuasan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review* Volume 4 No 2 November 2013
- Agung Setiawan (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang
- Alamdard Hussain Khan*, Muhammad Musarrat Nawaz, Muhammad Aleem and Wasim Hamed. *Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. African Journal of Business Management* Vol. 6 (7), pp. 2697-2705, 22 February, 2012
- A.P. Amila Prasanga (2012) *Job Satisfaction and Job Performance of The Sailors Rafid Action Boat Squadron of Srilangka Navy. Sri;angka Journal of Human Resources Management. Volume 3 No 1 2012*
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* thun 9 Nomor 2, Agustus 2016.
- Chris William Callaghan¹ and David Coldwell. *Job Satisfaction and Job Performance: The Case of Research Productivity. J Economics, 5(1): 97-113 (2014)*
- Ekawati Khumaedi (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT Angkasa
- Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Fauzilah Salleh, Zaharah .D.I. *The Effect of Motivation on Job Performance of state Government Employee in Malaysia. International Journal of Humanities and social science. Volume 1 No 4. 2011*
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 20. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imams. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Katrice A. Hawthorne. Linda Bol. Shana Pribesh. Yonghee Suh, (1015) *Effects of Motivational Prompts on Motivation, Effort, and Performance on a Low-Stakes Standardized Test. Reasearch and Practice Assessment Volume Ten Summer 2015*.
- Veithzal,Rivai.,& Sagala Jauvani.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2th ed)* Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Jakarta : PT. Indeks Gramedia.
- Springer, Gary Jon (2011). *A Study OF Job Motivation, Satisfaction, and Performance among bnak employees*.

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTITUT SAINS DAN TEKNOLOGI AL KAMAL

Idawati

*The Journal of Global Business Issues-
Volume 5 Issue 1*

- Sugeng Sutrisno (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). E-Proceeding Of Management : Volume 2, No. 3 Desember 2015
- Sugiyono. (2014) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta
- Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Journal of Management, Volume 2 No. 2 Maret 2016
- Wanda Febriyana (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kabepe Chakra
- W Fu, SP Deshpande - *The impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. Journal of Business Ethics, 2014 – Springer*