

**PENGARUH MOTIVASI DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI GARASI COFFE LAMONGAN**
*THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE MOTIVATION AND JOB
SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT GARASI
COFFE LAMONGAN*

Danang Tri Putra¹, Abid Muhtarom², Evi Fitrotun Najiah³.

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen

Danangtry520@gmail.com

Website:

Abstrak

Kata Kunci:

Motivasi, Disiplin Kerja,
Kepuasan Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami apakah Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Garasi Coffe Lamongan. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Garasi Coffe Lamongan sebanyak 25 Orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling* jenuh dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi sebanyak 25 Responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Variabel Independen dalam penelitian ini yaitu Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan kerja. Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan. Alat analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji Korelasi, Uji t, dan Uji F.

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) memiliki nilai t hitung (3,640) lebih besar dari nilai t tabel (0,68635) pada taraf signifikan 0,05 ($0,05/2 = 0,025$), yang berarti bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung (4,804) lebih besar dari nilai t tabel (0,68635) pada taraf signifikan 0,05 ($0,05/2 = 0,025$), yang berarti bahwa variabel Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung (2,498) lebih besar dari nilai t

tabel (0,68635), pada taraf signifikan 0,05 ($0,05/2 = 0,025$), yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 0,592 + 0,273 + 0,430 + 0,181$ hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Sehingga variabel motivasi mempunyai pengaruh lebih dominan dibanding dengan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction*

Alamat Kantor:

Abstract

This aims of this research was to determine the influence of Motivation (X1), Work Discipline (X2) and Job Satisfaction (X3) affect employee performance at the Lamongan Coffee Garage. The research uses quantitative research methods. The population in this study were all employees of the Coffee Lamongan Garage as many as 25 people. The sampling technique used the saturated sampling method and the sample used was the entire population of 25 respondents. Data collection methods used are primary data and secondary data. The independent variables in this study are motivation, work discipline, and job satisfaction. The Dependent Variable is Employee Performance. The data analysis tools used are Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Test, Coefficient of Determination, Correlation Test, t Test, and F Test.

Based on the results of the partial t test, it shows that the motivation variable (X1) has a t count value (3.640) greater than the t table value (0.68635) at a significant level of 0.05 ($0.05/2 = 0.025$), which means that the variable Motivation has a significant effect on employee performance. Work Discipline Variable (X2), the t-count value (4.804) is greater than the t-table value (0.68635) at a significant level of 0.05 ($0.05/2 = 0.025$), which means that the work discipline variable also has a significant effect on employee performance. Job satisfaction variable obtained t value (2.498) is greater than the value of t table (0.68635), at a significant level of 0.05 ($0.05/2 = 0.025$), which means that the variable job satisfaction also has a significant effect on employee performance. From the results of

multiple linear regression analysis, the equation $Y = 0.592 + 0.273 + 0.430 + 0.181$ shows that the motivation variable has a more dominant effect on employee performance. So that the motivation variable has a more dominant influence than the work discipline and job satisfaction variables.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industry, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi. Seperti Garasi Caffe Lamongan dalam menjual bahan-bahan minuman dan makanan yang ditunjukkan kepada para pelanggan jaminan layanan khusus yang meliputi antar barang sampai ke tujuan. Dari kerja sama diatas dapat kita liat karyawan akan bekerja lebih maksimal untuk bisa menjalankan kerja sama ini serta bisa melayani pelanggan dengan baik. Maka dari itu disiplin kerja dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan Garasi Caffe Lamongan

Kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama pegawai. Sikap seseorang timbul dari adanya keinginan, kebutuhan, dan tujuan. Rangsangan dapat timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal). Rangsangan baik berbentuk material maupun non material akan menciptakan motivasi yang mendorong orang bekerja (usaha) untuk memenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya. Didalam upaya menetapkan suatu disiplin karyawan, seperti disiplin penetapan jam kerja, disiplin melaksanakan pekerjaan dan disiplin dalam berpakaian, serta peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi atau instansi harus dilaksanakan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yaitu metode penelitian kuantitatif, dengan teknik sampling yang dipakai yaitu sampling jenuh. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Garasi Coffe Lamongan sebanyak 25 Orang dan sampel yang digunakan yaitu jumlah seluruh populasi sebanyak 25 Responden. Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji Korelasi, Uji t, dan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data.

a. Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No. Item	r_{hitung} Correlation	r_{tabel} 5% 2-tailed (95)	Keputusan
X1.1	0,842	0,336	Valid
X1.2	0,791	0,336	Valid
X1.3	0,790	0,336	Valid
X1.4	0,901	0,336	Valid

b. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No. Item	r_{hitung} Correlation	r_{tabel} 5% 2-tailed (95)	Keputusan
X2.1	0,908	0,336	Valid
X2.2	0,777	0,336	Valid
X2.3	0,828	0,336	Valid

c. Uji Validitas Kepuasan Pekerja(X3)

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Pekerja (X3)

No. Item	r_{hitung} Correlation	r_{tabel} 5% 2-tailed (95)	Keputusan
X3.1	0,827	0,336	Valid
X3.2	0,864	0,336	Valid
X3.3	0,868	0,336	Valid

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	r_{hitung} Correlation	r_{tabel} 10% 2-tailed (95)	Keputusan
Y1.1	0,912	0,336	Valid
Y1.2	0,773	0,336	Valid
Y1.3	0,751	0,336	Valid

Berdasarkan pada tabel-tabel diatas dapat dapat disimpulkan bahwa dari keempat variabel tersebut yaitu motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,336), sehingga variabel-variabel tersebut dinyatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *cornbach's alpha* lebih besar dari 0,7.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cornbach's Alpha</i>	Keputusan
motivasi(X1)	0,852	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,790	Reliabel
Kepuasan kerja (X3)	0,807	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,747	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa uji reliabilitas terhadap semua variabel dengan *cornbach's alpha* memperoleh nilai lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang ada dalam instrumen penelitian ini adalah reliabel.

3. Uji asumsi klasik

a) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak.

Berdasarkan hasil Uji *Kolmogrov Smirnov* dapat diketahui bahwa signifikansi (*Asymp.sig 2-Tailed*) sebesar 0,735.

Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji multikolinearitas

Uji Multikoloneritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

Berdasarkan Uji Multikolinearitas bahwa nilai *tolerance* variabel Motivasi (X1) sebesar 0,856, nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,911, dan nilai *tolerance* variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,647. Sedangkan nilai VIF dari variabel Motivasi (X1) sebesar 2,479, nilai VIF dari variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 2,855 dan nilai VIF dari variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 1,448. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolonieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

c) Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedestisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain.

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedestisitas *scatterplot*, uji heteroskedestisitas juga dapat dilakukan menggunakan uji gletser.

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. (Ghozali,2016).

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,956 ^a	,914	,901	,489	,914	74,073

Tabel diatas menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,914 atau 91,4%. Ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,914 atau 91,4% sedangkan sisanya sebesar 0,086 atau 8,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model dan faktor lainnya yang tidak dalam cakupan penelitian. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) dengan nilai *R Square* sebesar 0,914 atau 91,4% ini artinya koefisien determinasi dari variabel penelitian menunjukkan tingkat korelasi yang kuat.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Analisis Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,592	,895		,662	,515
X1	,273	,075	,367	3,640	,002
X2	,430	,090	,520	4,804	,000
X3	,181	,073	,193	2,498	,021

Dari hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan Apabila nilai variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Disiplin Kerjasetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 0,592. Nilai koefisien regresi variabel bebas X1 sebesar 0,273 bertanda positif (+) hal ini berarti bahwa apabila variabel Motivasi terpenuhi maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Karyawan semakin meningkat. Nilai koefisien variabel bebas X2 sebesar 0,430 bertanda positif (+) hal ini berarti bahwa apabila variabel Disiplin

Kerja terpenuhi maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Karyawan semakin meningkat. Nilai koefisien variabel bebas X3 sebesar 0,181 bertanda positif (+) hal ini berarti bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja terpenuhi maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Karyawan semakin meningkat.

6. Uji Korelasi Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011).

**Hasil Korelasi Berganda
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,956 ^a	,914	,901	,489	,914	74,073

Dari hasil tabel diatas analisis pengolahan data antara variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Garasi Coffe Lamongan besarnya nilai R = 0,956, artinya korelasi variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Garasi Coffe Lamongan mempunyai hubungan yang tinggi.

7. Uji t

Uji-t, bertujuan untuk mengetahui peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Hasil Uji – t (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,592	,895		,662	,515
X1	,273	,075	,367	3,640	,002
X2	,430	,090	,520	4,804	,000
X3	,181	,073	,193	2,498	,021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil yang didapat pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerjasecara statistik menunjukkan hasil

yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Uji F

Uji F (Simultan) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model persamaan mempunyai pengaruh secara signifikan yang artinya simultan terhadap variabel terikat.

**Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	53,138	3	17,713	74,073	,000 ^b
Residual	5,022	21	,239		
Total	58,160	24			

- a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan Garasi Coffe Lamongan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Garasi Coffe Lamongan , maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian regresi koefisien determinasi model *summary* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0, 914 atau sebesar 914% sedangkan sisanya sebesar 0,086 atau sebesar 8,6% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk dalam penelitian ini.
2. Dari hasil uji t parsial menunjukkan bahwa uji t untuk variabel motivasi (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (3,640) maka H₁ diterima yang berarti bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan. Untuk variabel,

Disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (4,804) maka H_1 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel Disiplin kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dan untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (2,498) maka H_1 diterima yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Garasi Coffe Lamongan.

3. Dengan melihat hasil pengujian melalui uji F secara simultan yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar (74,073) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ yang berarti bahwa variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Kinerja karyawan di Garasi Coffe Lamongan

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, Heri. 2015. *Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Performansi Kerja Operator pada Bagian Produksi*. Alfabeta : Bandung.
- Ayu, Desi Indrawati. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar*. Volume 7 No 2.
- Charisma. 2014. *Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD. Surya Raditya Negara*. Volume 2 No. 3.
- Deni, Muhammad. 2018. *Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik*. Volume 16 No. 1.
- Fransiska. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung*. Volume 3 No. 1.
- Mahardika, Rendi. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Inti Bara Mandiri Tuban)*. Volume 12 No. 1.
- Sugiyono, 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketiga. CV. Alfabeta : Bandung.

Sulaeman, M. M. and Mugi Harsono (2021) "Supply Chain Ontology: Model Overview and Synthesis", Jurnal Mantik, 5(2), pp. 790-799. doi: 10.35335/mantik.Vol5.2021.1401.pp790-799.

Sulaeman, Moh Muklis (2019) "Sosialisasi Kewirausahaan dalam Upaya Peningkatan UMKM Desa Palangan Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan". Jurnal Abdimas Berdaya Litbang Pemas Unisla. DOI: <https://doi.org/10.30736/jab.v2i01.34>. Vol. 2 No.1

