

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA CABANG MANADO

ANALYSIS OF EFFECT OF WORK SATISFACTION, EMPLOYMENT MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN GENERAL PRINTING COMPANY OF THE REPUBLIC OF INDONESIA MANADO BRANCH

Oleh :

Deni Candra Purba¹
Victor P.K Lengkong²
Sjendry Loindong³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-Mail:

¹purbadenicandra@gmail.com

²kanakaisar@yahoo.com

³loindong18s@gmail.com

Abstrak : Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara langsung berkaitan dengan kinerja staf. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dialami oleh staf dapat mengurangi atau meningkatkan kinerja staf. Staf yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, akibatnya akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum percetakan negara republik indonesia baik secara simultan dan parsial. Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif, maka data yang didapatkan melalui pembagian kuesioner (menggunakan skala Likert dengan bobot nilai 1-5), kemudian akan ditabulasikan dan diolah dengan menggunakan Analisis Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan. Secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya perusahaan memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja agar kinerja karyawan akan meningkat dan lebih baik dari sebelumnya.

Kata Kunci: *kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan*

Abstract: *Job satisfaction and work motivation are directly related to staff performance. Job satisfaction and work motivation experienced by staff can reduce or improve staff performance. Staff who are satisfied with the work obtained will be motivated to improve their performance, consequently will have an impact on improving the overall performance of the company. This study aims to determine the effect of job satisfaction, work motivation and work discipline on the performance of employees of the printing press of the Republic of Indonesia, both simultaneously and partially. This research is quantitative research, then the data obtained through questionnaire distribution (using a Likert scale with a weight value of 1-5), will then be tabulated and processed using Multiple Linear Analysis. The results of the study showed that simultaneously the influence of job satisfaction, work motivation, and work discipline had a significant influence. Partially job satisfaction, work motivation, and discipline have a significant positive influence on employee performance. The company should pay attention to the factors of job satisfaction, work motivation, and work discipline so that employee performance will increase and be better than before.*

Keywords: *work satisfaction, employment motivation, work discipline, employees performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Era global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir berkesinambungan karena tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam persaingan untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Kondisi kerja semacam itu yang sangat diharapkan dari para karyawan sehingga dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan suatu cerminan dari perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya. Richard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Pegawai atau karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaan yang ia lakukan, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas kerja. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Disisi lain, kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah atau gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Dalam hal kebutuhan, terdapat tiga kebutuhan pokok/primer yang menjadi tujuan utama bagi seseorang sehingga ia harus bekerja, yaitu kebutuhan sandang, pangan dan papan. Namun dengan era yang semakin berkembang saat ini, para karyawan yang bekerja perlu juga memenuhi kebutuhan-kebutuhan lainnya dalam hidup mereka sehingga sangat diperlukan suatu motivasi kerja yang tinggi agar para karyawan merasa senang dan bersemangat dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Bangun (2012:312) mengatakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Mendapatkan perhatian yang baik dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh para pegawai, apalagi ketika diberikan suatu penghargaan terhadap kinerja yang mereka tunjukan. Tentunya hal tersebut akan menjadi pembangkit semangat bagi para karyawan karena dengan adanya hal tersebut para karyawan akan sangat terhargai dan termotivasi dalam bekerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado.
2. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado.
3. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado.
4. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sofyandi (2013:6), manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dn transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Kepuasan Kerja

Sutrisno (2013:73), kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Dari pendapat diatas, disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Motivasi Kerja

Rivai (2014:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

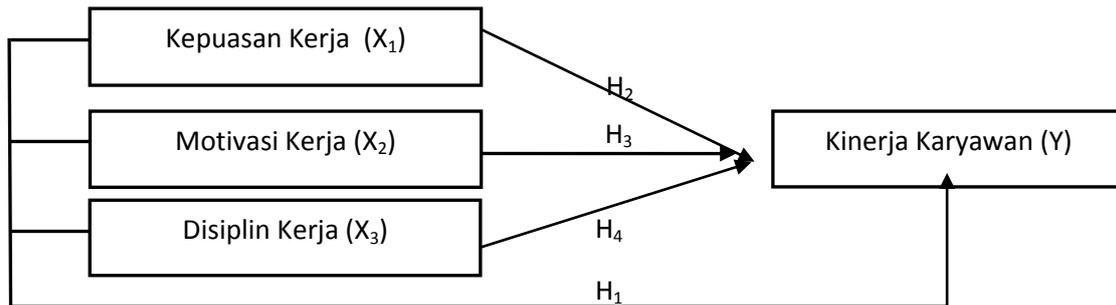
Penelitian Terdahulu

Singal (2015) Disiplin yang baik menumbuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan membantu masyarakat Setiap organisasi baik itu swasta atau pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi dengan meningkatkan kinerja agar tercapai visi dan misi perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan asosiatif dengan tujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Populasi sebanyak 35 karyawan dengan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Lomban (2015) Manajemen sumber daya manusia merupakan cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi, upah dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Catatan Sipil di Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Catatan Sipil Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 43 responden. Metode penelitian menggunakan metode asosiatif untuk menguji keterhubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, upah dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi, upah dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya pihak pimpinan di kantor Catatan Sipil, dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan utama dari organisasi dapat tercapai.

Rosita (2016) Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Kajian Teori, 2018

Hipotesis Penelitian

1. Diduga kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado.
2. Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado.
3. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado.
4. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang bersifat asosiatif yang dipakai untuk meneliti hubungan atau pengaruh antara variabel bebas yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado, yang berlokasi di Jl. Lumimmut, Tikala Ares, Tikala, Kota Manado, Sulawesi Utara (Kode Pos 95124). Waktu yang digunakan dalam proses penelitian ini yaitu selama 6 bulan (September 2015 s/d Februari 2016).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Metode pengambilan sampel menggunakan metode random sampling atau pengambilan dilakukan secara acak sehingga memberi kemudahan bagi peneliti dari segi waktu, tenaga dan dana. Karyawan yang ada di Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado, seluruhnya akan dijadikan sampel dikarenakan jumlah karyawan yang ada tidak terlalu banyak. Sesuai dengan jumlah populasi yang ada, sampel yang digunakanpun demikian jumlahnya yaitu sebanyak 30 orang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial. Menurut Sugiyono (2013:207), statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Sedangkan statistik inferensial yang digunakan adalah statistik parametris, yaitu digunakan untuk menguji parameter populasi melalui data sampel (Sugiyono, 2013:208).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Untuk melengkapi data, penulis melakukan penelitian kepustakaan yakni melalui buku-buku yang membahas tentang penelitian ini dan juga mencari lewat internet yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan
 - a. Observasi: Melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti agar memperoleh data yang kongkrit serta benar.
 - b. Wawancara: Untuk mendapatkan data dengan jelas mengadakan wawancara langsung kepada sejumlah karyawan dalam perusahaan sehingga data lebih lengkap.
 - c. Kuesioner: Digunakan untuk mendapatkan data yang relevan sesuai tujuan penelitian, melalui daftar pertanyaan yang telah disiapkan.
 - d. Dokumentasi: Mempelajari serta menganalisa dokumen-dokumen mengenai data yang berhubungan dengan penelitian, misalnya sejarah perusahaan, struktur organisasi dan data-data lain.

Definisi Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kepuasan Kerja (X_1)	Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Terhadap Pekerjaannya Sendiri 2. Kepuasan Terhadap Pemberian Gaji 3. Kepuasan Terhadap Promosi 4. Kepuasan Terhadap Atasan 5. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja 	Likert
2.	Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological Need</i>) 2. Kebutuhan Rasa Aman (<i>Safety Need</i>) 3. Kebutuhan Sosial (<i>Social Need</i>) 4. Kebutuhan Penghargaan (<i>Esteem Need</i>) 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>Self Aktualization Need</i>) 	Likert
3.	Disiplin Kerja (X_3)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu perusahaan 2. Taat terhadap aturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap aturan lainnya dalam pekerjaan 	Likert
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif 	Likert

Sumber: Data Olahan, 2018

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Korelasi (r)				Koefisien	
		r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Status	Alpha Cronbach	Status
Kepuasan kerja (X ₁)	X11	0.540	0,374	0.000	Valid	.679	Reliabel
	X12	0.444	0,374	0.003	Valid		
	X13	0.610	0,374	0.000	Valid		
	X14	0.596	0,374	0.000	Valid		
Motivasi Kerja (X ₂)	X21	0.676	0,374	0.000	Valid	.730	1 Reliabel
	X22	0.873	0,374	0.000	Valid		
	X23	0.666	0,374	0.000	Valid		
	X24	0.619	0,374	0.000	Valid		
Disiplin Kerja (X ₃)	X31	0.578	0,374	0.000	Valid	.699	Reliabel
	X32	0.399	0,374	0.007	Valid		
	X33	0.485	0,374	0.001	Valid		
	X34	0.690	0,374	0.000	Valid		
	X35	0.424	0,374	0.041	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y11	0.498	0,374	0.000	Valid	.612	Reliabel
	Y12	0.791	0,374	0.007	Valid		
	Y13	0.660	0,374	0.001	Valid		
	Y14	0.678	0,374	0.000	Valid		

Sumber : Olah Data, 2018

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui r hitung dari semua variabel (gaya kepemimpinan, budaya organisasi, inovasi pimpinan dan kinerja karyawan) dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r hasil > dari r tabel. Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan layak digunakan sebagai indikator dari konstruk (laten variabel). Dengan demikian dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah valid, dan dapat dilakukan langkah selanjutnya.

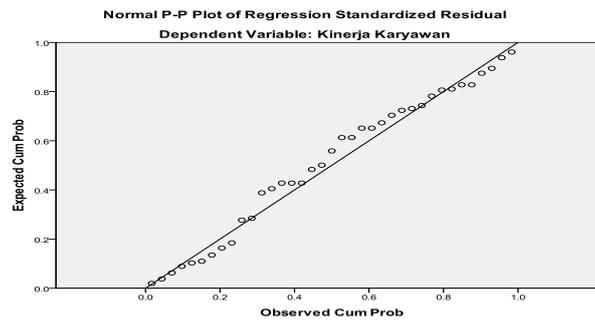
Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas Responden**

Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,679	Reliabel
Budaya Organisasi	0,730	Reliabel
Inovasi Pimpinan	0,699	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,612	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 21. 2018

Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan alpha cronbach, yaitu apabila alpha cronbach lebih besar dari 0,6 atau 60 %, maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Berdasarkan Tabel 2 hasil uji reabilitas responden diketahui bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah reliabel karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel- variabel penelitian yang berupa variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah reliabel atau memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

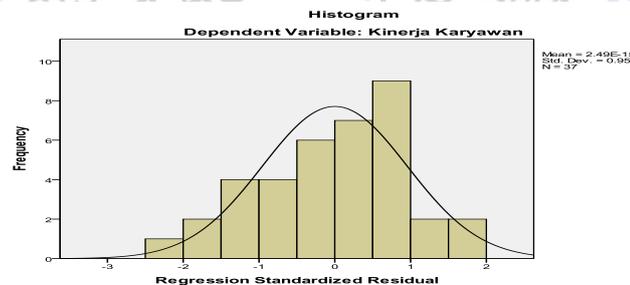
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Gambar P-plot

Sumber: Data Hasil Olahan, 2018

Dengan melihat gambar dari P-Plot dan Histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Untuk gambar P-Plot akan membentuk satu garis lurus diagonal dan data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2001: 74) Seperti pada gambar 2.



Gambar 3. Gambar Histogram

Sumber: Data Hasil Olahan, 2018

Melihat kurva normal pada histogram sebelumnya, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng. Suliyanto, (2005:68) menyatakan bahwa untuk melihat kurva normal pada histogram apabila model berdistribusi normal karena membentuk lonceng.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan kerja	.999	1.001
	Motivasi kerja	.927	1.079
	Disiplin kerja	.926	1.080

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 21, 2018

Pembahasan

Pengaruh secara bersama kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga seseorang mempunyai tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan

keinginan individu seseorang, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu pula sebaliknya

Hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung = 3,145.

Dengan demikian bersama kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dengan menggunakan SPSS 21 diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,038 ini mendandakan bahwa bersama kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil penelitian terdahulu Motivasi kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara sedangkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis regresi berganda diketahui bahwa variabel kepuasan kerja diperoleh koefisien sebesar 0,298 dimana hasil ini menunjukkan bahwa arah hubungan kepuasan kerja dengan Kinerja Karyawan adalah positif, hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. Selain itu, hal ini juga menjelaskan bahwa adanya kepuasan kerja yang berbeda-beda dari bawahan sehingga pemimpin mampu menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan kualitas Kerja Karyawan. Dengan kata lain Kinerja Karyawan akan meningkat sejalan dengan peningkatan kepuasan kerja pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang Manado. Hal ini berarti hipotesis 2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian Lakoy (2013) dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. kepuasan kerja merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis regresi berganda diketahui bahwa motivasi kerja diperoleh koefisien sebesar -0,093, t-hitung sebesar -0,962, dan signifikan sebesar 0,343 dengan t-tabel sebesar 2,021. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang. Dalam hal ini berarti hipotesis 3 ditolak. Dengan demikian pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang Manado, motivasi kerja melalui penelitian ini dianggap lemah oleh responden penelitian sehingga pihak manajemen perlu mengupayakan untuk meningkatkan motivasi kerja khususnya yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deikme (2013) dimana motivasi kerja mempunyai hubungan dan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis regresi berganda diketahui bahwa disiplin kerja diperoleh koefisien sebesar 0,351. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang Manado. Dalam hal ini berarti hipotesis 3 diterima. Itu artinya disiplin kerja yang baik memiliki passion, visioner, memandang perubahan sebagai tantangan, tidak takut gagal, dan mau berkolaborasi sehingga kinerja karyawan yang ada semakin meningkat. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang diberikan adalah :

1. Bagi pimpinan kantor perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado diharapkan memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja agar kinerja pegawai dapat meningkat lebih baik dari sebelumnya.
2. Untuk peneliti selanjutnya mungkin perlu ditambahkan varibel lain, pemoderasi atau intervening untuk membuat penelitian ini menjadi lebih akurat dengan tingkat pendekatan yang berbeda-beda sehingga dapat membantu dalam proses penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.

Deikme, P. 2013. Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA*. Vol. 01 No. 03. Juni 2013. Hal. 980-986. ISSN. 2302-1174. Hal. 980. <https://media.neliti.com/media/publications/1618-ID-motivasi-kerja-dan-budaya-organisasi-pengaruhnya-terhadap-kinerja-pegawai-bagian.pdf>. Diakses pada: 10 September 2017.

Ghozali, I. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Lakoy, G. F. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 01 No. 04. Desember 2013. Hal. 771-781. ISSN. 2302-1174. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=109112&val=1025>. Diakses pada: 10 September 2017.

Lomban, M. C. 2015. Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Catatan Sipil Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 03 No. 01. Maret 2015. Hal. 242-253. ISSN. 2303-1174. Hal. 242. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7084> Diakses pada: 10 September 2017.

Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Percetakan Pertama. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.

Richard, L., Robert, H. C. J., Gordon, C. G. 2012. *Leadership Memperkaya Pelajaran Dari Pengalaman*. Salemba Humanika, Jakarta.

Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rosita, T. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5, No. 1, Januari 2016. ISSN: 2461-0593. Hal. 1. <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/1463/1419>. Diakses pada: 10 September 2017.

Sofyandi, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana, Jakarta.

Singal, F. S. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Volume 03, Nomor 02. Juni Tahun 2015. Halaman 569-578. ISSN. 2302-1174. Hal. 569. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=332295&val=1025&title=THE%20INFLUENCE>

[%20OF%20WORK%20%20DISCIPLINE%20AND%20CAREER%20DEVELOPMENT%20TO%20THE%20EMPLOYEE%20PERFORMANCE%20AT%20THE%20BPJS%20KETENAGAKERJAAN%20BRANCH%20OFFICE%20NORTH%20SULAWESI](#) Diakses pada: 10 September 2017.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.

Suliyanto, 2005. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Ghalia Indonesia, Bogor.

