

# PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, LAMA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SD LITTLE SUN SCHOOL SURABAYA

<sup>1)</sup> Rinnita Dyah uistia, <sup>2)</sup>Maya Ida Kesumawatie, <sup>3)</sup> Evi Thelia Sari  
Email : [maya@stiemahardhika.ac.id](mailto:maya@stiemahardhika.ac.id)

## PRODI MANAJEMEN STIE MAHARDHIKA SURABAYA

### ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, lama kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di SD Little Sun School. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di SD Little Sun School Surabaya yang berjumlah 40 Orang, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 40 karyawan yang ada di SD Little Sun School Surabaya.

Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 17.0. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah *valid*, uji reliabilitas adalah *reliabel*. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu  $Y = 0.554 + 0.362 X_1 + 0.491 X_2 + 0.303 X_3 + 0.608 X_4$ . Dari hasil Uji F didapatkan hasil yaitu  $F_{hitung} (34.216) > F_{tabel} (2.64)$ , yang artinya motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), lama kerja ( $X_3$ ), dan kepuasan kerja ( $X_4$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di SD Little Sun School. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), lama kerja ( $X_3$ ), dan kepuasan kerja ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di SD Little Sun School, dengan masing-masing memiliki  $t_{hitung} (2.991)$ ,  $t_{hitung} (3.205)$ ,  $t_{hitung} (2.529)$  dan  $t_{hitung} (5.368)$  yang lebih besar dari  $t_{tabel} (1,9935)$ .

**Kata kunci : Motivasi kerja, Disiplin kerja, lama kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.**

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perusahaan dihadapkan pada situasi persaingan yang semakin ketat, masing-masing perusahaan tumbuh berkembang agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk dapat tetap hidup dan mengembangkan usahanya atau berekspansi. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan selalu berusaha memperbaharui serta menemukan cara-cara baru yang lebih baik dan efektif untuk diterapkan, baik pada suatu bagian perusahaan tersebut maupun secara keseluruhan.

Tujuan perusahaan tidak hanya dapat dicapai dengan modal besar atau peralatan teknik yang lengkap dan modern, tetapi juga harus memberikan perhatian lebih pada sumber daya manusia, yang dewasa ini semakin memegang peranan penting dalam memberikan

kontribusi pada pencapaian sasaran dan tujuan. Perusahaan.- perusahaan dapat menjalankan semua aktivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan Diperlukan adanya suasana yang baik dimana antara karyawan dengan pihak perusahaan terjalin kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan. Untuk menciptakan suasana seperti itu, perusahaan harus memberikan iklim yang baik, seperti adanya perhatian terhadap kebutuhan karyawan, pemberian insentif jaminan, keselamatan kerja dan sebagainya. Karyawan tidak hanya cukup diberi upah setelah pekerjaannya selesai, tetapi mereka menginginkan kemajuan dan kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia yang kompeten dan berdedikasi tinggi dapat membantu perusahaan untuk mencapai prestasi maksimal. Setiap perusahaan harus bekerja keras mempertahankan sumber daya manusia terbaik

yang memiliki, usaha tersebut hanya dapat dicapai dengan kejelian manajemen dalam memahami kebutuhan karyawan dan mengoptimalkan kemampuan karyawan, untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini mutlak bagi perusahaan agar para karyawan merasa termotivasi secara internal.

Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian hasil kerja karyawan tersebut akan meningkat secara optimal.

Seseorang didorong untuk bekerja atau beraktivitas karena ia berharap hal tersebut akan membawa pada keadaan yang lebih baik dan memuaskan diri pada keadaan sekarang. Jadi bekerja selain sebagai media untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia, juga merupakan suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan kerja sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan pada hal-hal tersebut diatas, peneliti bermaksud meneliti “ Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lama Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SD Little Sun School”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi, disiplin, lama kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di SD Little Sun School ?
2. Apakah motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di SD Little Sun School ?
3. Manakah yang lebih dominan berpengaruh secara nyata antara motivasi, disiplin, lama kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di SD Little Sun School ?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Motivasi**

Menurut Heidjrachman dan Husnan ( 2010 : 196 ) motivasi adalah proses untuk

mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Sedangkan pengertian motivasi menurut M. Manullang dan Marihot ( 2014 : 204 ), adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberi insentif, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan, bertujuan untuk menggerakkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Pendapat Hasibuan ( 2012 : 103 ) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka bekerja sama, bekerja efektif.

#### **Alat-Alat Motivasi**

Hasibuan ( 2012 : 178 ) menjelaskan tentang alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan seperti:

1. Material incentive adalah motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikan kepada karyawan, yang termasuk material incentive adalah yang berbentuk uang dan barang-barang.
2. Non material incentive adalah motivasi (daya perangsang) tidak berbentuk materi yang termasuk non material penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan yang sejenis lainnya.

#### **Kepuasan Kerja**

Pengertian kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) menurut Handoko (2010 : 193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2012 : 232) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan terlihat dari semangat / gairah mereka dalam bekerja, semangat dan gairah yang tinggi menunjukkan kepuasan kerja mereka sudah baik, namun sebaliknya jika semangat dan gairah kerja mereka menurun maka dapat diartikan pula bahwa kepuasan kerja mereka turun. Indikasi dari turunnya kepuasan kerja merupakan kecenderungan umum, yang dapat dilihat dari

1. Turunnya atau rendahnya produktivitas kerja.  
Produktivitas merupakan ukuran mengenai hasil kerja yang dicapai dalam waktu atau periode tertentu, indikasi ini dapat dilihat dengan cara membandingkan produktivitas kerja karyawan dari tahun ke tahun
2. Tingkat absensi yang meningkat atau tinggi  
Dalam hal ini absensi merupakan keadaan dimana seorang karyawan tidak dapat bekerja padahal mestinya karyawan tersebut harus masuk untuk bekerja. Indikasi dari menurunnya semangat dan kegairahan kerja adalah naik atau tingginya absensi karyawan, yang dapat dilihat dari absensi karyawan atau yang dibandingkan tiap tahunnya.
3. *Labour Turn Over* (Tingkat perpindahan buruh) yang tinggi.  
Pada umumnya bila semangat dan kegairahan kerja turun mereka malas bekerja dan bermaksud keluar dari perusahaan tempat ia bekerja. Jika perpindahan karyawan suatu perusahaan ke perusahaan lain itu tinggi maka dapat diduga semangat dan kegairahan kerja mereka sudah menurun. Hal ini terjadi karena karyawan merasa tidak senang bekerja pada perusahaan tersebut dan mereka merasa kepuasan kerja mereka sudah turun.
4. Tingkat kerusakan yang meningkat  
Salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja adalah terjadinya peningkatan kerusakan pada bahan baku maupun barang jadi serta peralatan yang digunakan meningkatnya jumlah kerusakan tersebut menunjukkan perhatian dalam pekerjaan yang berkurang, sehingga hal ini menimbulkan kerugian pada perusahaan.
5. Kegelisahan dimana-mana  
Kegelisahan akan terjadi dimana-mana bilamana semangat dan kegairahan kerja turun. Kegelisahan yang terbatas mungkin akan hilang dengan sendirinya, tetapi pada tingkat tertentu membiarkan kegelisahan begitu saja bukanlah tindakan yang bijaksana. Keadaan ini menuntut perusahaan untuk selalu jeli meneliti dan memperhatikan kepuasan karyawan.
6. Tuntutan yang sering terjadi.

Sering terjadi tuntutan dari karyawan juga menunjukkan semangat dan kegairahan kerja karyawan menurun. Tuntutan itu bisa merupakan tuntutan kenaikan upah, fasilitas yang lebih baik dan lain sebagainya.

#### 7. Pemogokan

Pemogokan adalah perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya. Bila terjadi pemogokan maka hal ini dapat menimbulkan kelumpuhan pada perusahaan dengan segala akibatnya. Meskipun pemogokan itu dapat diatasi tetapi ketegangan yang sering terjadi dapat mempengaruhi hubungan antara atasan dengan bawahan yang berlangsung cukup lama.

### Disiplin Kerja

Abdurrahmat (2011:187)

mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang baik. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Panji (2010:46) disiplin merupakan salahsatu sikap, perbuatan, untuk selalu menaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga disimpulkan ada dua faktor penting yaitu waktu dan kegiatan atau perbuatan. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2012:220).

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Hasibuan (2012:203) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukum
7. Ketegtasan

8. Hubungan kerja

Menurut Simamora (2010: 746) ada beberapa indikator disiplin yaitu:

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam pekerjaan
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Tingkat absensi
6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

**Lama Kerja**

Lama kerja merupakan karakteristik biografi terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Berbicara mengenai masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi. Kajian-kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas terhadap produktivitas telah dilakukan, dan hasilnya adalah ada hubungan positif antara senioritas dan produktivitas kerja seorang karyawan (Robbins, 2012:235)

Riset yang menghubungkan antara masa kerja dengan keabsenan sangat tegas, Secara konsisten penelitian-penelitian dengan jelas menunjukkan bahwa senioritas berkaitan negatif dengan keabsenan. Faktanya dalam hal frekuensi keabsenan maupun dalam banyaknya total hari yang hilang pada saat bekerja, masa kerja merupakan variabel penjelas tunggal yang paling penting. Hal ini tentu menjadi permasalahan tersendiri bagi perusahaan.

Masa kerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbins, 2012:258). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang (Robbins, 2012:238). Berbagai hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa masa kerja dan kepuasan kerja saling berhubungan secara positif.

**Kinerja**

“Performance” diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.

Smith, dalam Sedarmayanti ( 2010 : 50 ) menyatakan bahwa *Performance* atau

kinerja adalah “..... *Output derived from processes, human or otherwise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses manusiawi atau lainnya.

Berbicara tentang kinerja personil, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau *standard performance*.

Standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar termaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

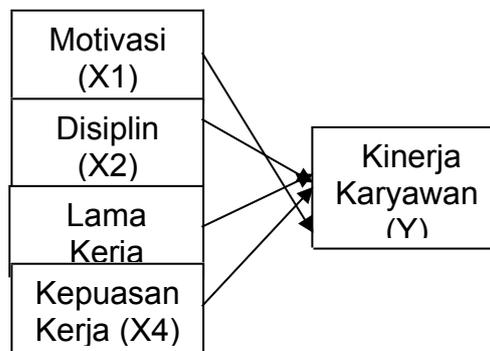
Selain itu Mitchell, dalam Sedarmayanti ( 2010: 51 ) menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

1. *Quality of work* (kualitas kerja)
2. *Promptness* (ketrampilan)
3. *Initiative* (inisiatif)
4. *Capability* (kecakapan)
5. *Communication* (komunikasi)

Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

**Kerangka Konseptual**

Untuk memudahkan pemahaman gambaran konsep diatas, dibawah ini i disajikan model kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :



**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah survey, dimana tujuan penelitian adalah menguji berlakunya spesifikasi hipotesis dan hubungan antar variabel. Penelitian ini juga bertujuan menguji hubungan antara sebab dan akibat, untuk mengetahui variabel yang menjadi penyebab atau variabel yang mempengaruhi (variabel bebas) dan variabel yang menjadi akibat atau variabel yang dipengaruhi (variabel terikat) disamping mencoba mengetahui hubungan atau keterkaitan antara variabel-variabel tersebut.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek atau unit yang diteliti, sedang sampel adalah sebagian dari pada obyek penelitian tersebut (Soeratno dan Irsyad 2012:109).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di SD Little Sun School Surabaya yang berjumlah 40 orang..

Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang menjadi obyek sesungguhnya dari suatu penelitian. ( Soeratno dan Irsyad 2012:109 )

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:82).

Jadi jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 40 karyawan yang ada di SD Little Sun School Surabaya.

**Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara (Data Primer)
2. Kuesioner (Data Primer)
3. Dokumentasi (Data Sekunder)
4. Observasi (Data Sekunder)

**ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Regresi Linier Berganda**

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel

bebas (X) yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.554	.388
Motivasi Kerja (X1)	.362	.121
Disiplin Kerja (X2)	.491	.153
Lama Kerja (X3)	.303	.120
Kepuasan Kerja (X4)	.608	.113

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Kerja (X2), Lama Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

**Koefisien Regresi Berganda**

Pada tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidak hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 0.554 + 0.362 X_1 + 0.491 X_2 + 0.303 X_3 + 0.608 X_4$$

Berdasarkan model regresi linier berganda dapat dijelaskan :

- a. Nilai  $\beta_0$  sebesar = 0.554  
Konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 0.554 menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lama Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y), artinya apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol, maka diprediksikan Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.554 satuan.
- b. Nilai  $\beta_1$  sebesar = 0.362  
Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0.362, berarti jika Motivasi Kerja (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.362 satuan. Dengan anggapan Disiplin Kerja (X2), Lama Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) konstan
- c. Nilai  $\beta_2$  sebesar = 0.491  
Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.491, berarti

jika Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.491 satuan. Dengan anggapan Motivasi Kerja (X1), Lama Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (X4) konstan

- d. Nilai  $\beta_3$  sebesar = 0.303

Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) untuk variabel Lama Kerja (X3) sebesar 0.303, berarti jika Lama Kerja (X3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.303 satuan. Dengan anggapan Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X4) konstan

- e. Nilai  $\beta_4$  sebesar = 0.608

Koefisien regresi ( $\beta_4$ ) untuk variabel Kepuasan Kerja (X4) sebesar 0.608, berarti jika Kepuasan Kerja (X4) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.608 satuan. Dengan anggapan Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lama Kerja (X3) konstan.

### Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui seberapa besar keterikatan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) secara simultan, sedangkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). (Sudrajat, 2011:110). Hasil perhitungan dengan SPSS 17.0 didapatkan hasil sebagai berikut :

### Koefisien Korelasi Berganda (R) Dan Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) adalah = 0.892, yang berarti lebih besar dari 0,5 dan nilainya tinggi sehingga menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas (Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lama Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4)) dengan variabel terikat (Kinerja karyawan (Y)) sangat erat. Koefisien determinasi berganda (*adjusted R square*) adalah 0.773, yang berarti bahwa variabel bebas (Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lama Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4)) mampu menjelaskan dan memberikan

pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan (Y)) sebesar 77,3 %, sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lama Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4) memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan (Y) di SD Little Sun School, sedangkan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model.

### Uji Pengaruh Secara Simultan dengan Uji F

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.892 <sup>a</sup>	.796	.773	.37290	1.826

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X4), Lama Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lama Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4)) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients<sup>a</sup>

Model		t	Sig.	Correlations
				Partial
1	(Constant)	1.427	.162	
	Motivasi Kerja (X1)	2.991	.005	.451
	Disiplin Kerja (X2)	3.205	.003	.476
	Lama Kerja (X3)	2.529	.016	.393
	Kepuasan Kerja (X4)	5.368	.000	.672

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian dengan Uji F telah diperoleh dari program SPSS 17.0 sebagai berikut :

### Uji Simultan (Uji F)

ANOVA

Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	19.031	4	4.758	34.216	.000 <sup>a</sup>
	Residual	4.867	35	.139		
	Total	23.898	39			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X4), Lama Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Karena  $F_{hitung} (34.216) > F_{tabel} (2.64)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Lama Kerja ( $X_3$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di SD Little Sun School.

#### Uji Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Lama Kerja ( $X_3$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Hasil pengujian dengan Uji t telah diperoleh dari program SPSS 17,0 sebagai berikut :

#### Uji Parsial (Uji t)

##### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Lama Kerja ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Lama Kerja ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ), terbukti dengan nilai  $F_{hitung} (34.216) > F_{tabel} (2.64)$ .

#### Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung} (2.991) > t_{tabel} (2,0301)$ .

#### Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung} (3.205) > t_{tabel} (2,0301)$ .

#### Pengaruh Lama Kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Lama Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung} (2.529) > t_{tabel} (2,0301)$ .

#### Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung} (5.368) > t_{tabel} (2,0301)$ .

#### Pengaruh Dominan

Variabel bebas ( $X$ ) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di SD Little Sun School adalah Kepuasan Kerja ( $X_4$ ). Hal ini dapat dilihat dari nilai *correlation partial* ( $r$ ) untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) sebesar 0.672 yang memiliki nilai lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *correlation partial* ( $r$ ) untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lama Kerja ( $X_3$ ).

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Lama Kerja ( $X_3$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di SD Little Sun School
2. Hasil pengujian secara parsial dengan uji t diketahui bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Lama Kerja ( $X_3$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di SD Little Sun School
3. Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di SD Little Sun School

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada karyawan SD Little Sun School agar lebih profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab
2. Diharapkan kepada pimpinan SD Little Sun School agar lebih tegas dalam memberikan sanksi pelanggaran disiplin tanpa membeda-bedakan karyawan
3. Diharapkan kepada manajemen SD Little Sun School agar lebih memperhatikan dan meningkatkan pemberian penghargaan kepada karyawan khususnya karyawan yang berprestasi
4. Diharapkan kepada karyawan SD Little Sun School agar lebih meningkatkan kemampuannya sehingga bisa melebihi standar yang ditetapkan
5. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek di SD Little Sun School, agar mempertimbangkan faktor lain selain motivasi kerja, disiplin kerja, lama kerja dan kepuasan kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, 2011. *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Alfa Beta. Bandung.
- Arikunto, Suharsini, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, . Rineka Cipta. Yogyakarta.
- Buchori Zainun, 2013. *Motivasi dan Manajemen*, PT.Gramedia. Jakarta
- Commings, 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Fred Luthans, 2012. *Organizational Behavior*, Third Edition. New York: The McGraw-Hill-Companies Inc.
- Gary Dessler, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Alih Bahasa Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Heidjrachman Ranuprandjojo dan Husnan, 2010. *Manajemen Personalia*. BPF. Yogyakarta
- Irsyad Soeratno, 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bina Aksara. Jakarta
- Luthan, Fred, 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Edisi Indonesia, Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegoro Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT.Rosdakarya. Bandung.
- Malayu S.P.Hasibuan, 2012. *Penelitian Kerja dan Pengukuran Kerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Manullang dan Marihot, 2014. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan, Penerbit Mandar Maju. Bandung
- Moekijat. 2010. *Dasar-Dasar Motivasi*. CV.Pionir Jaya. Bandung.
- Prawirosentono, 2012. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung
- Simamora, Henry, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Wahjosumidjo, 2012. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- Wexley, Kenneth, and Gary Yukl, 2013. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Rineka Cipta. Jakarta

