



**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN  
KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)

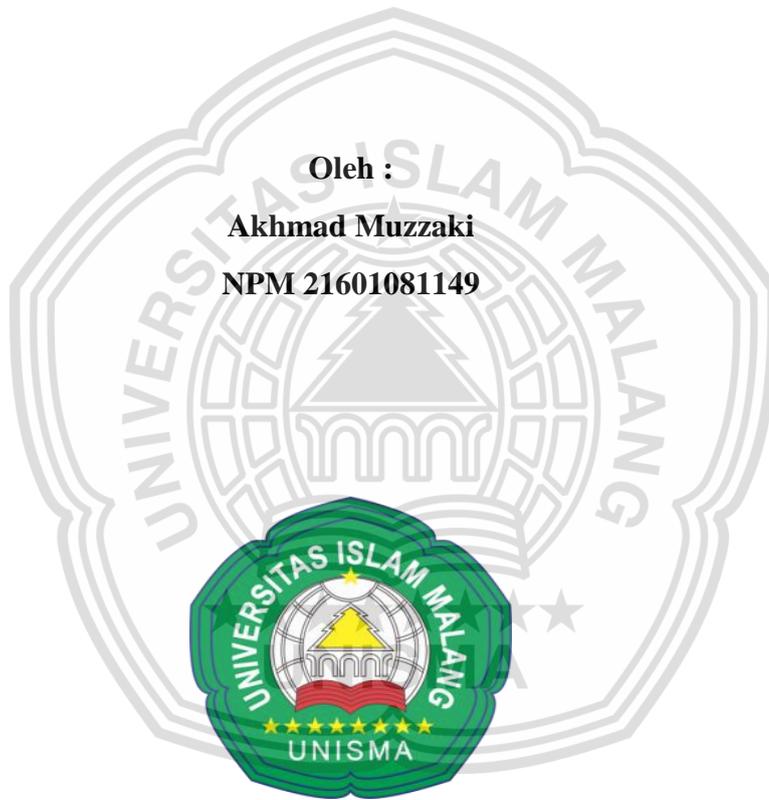
**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

**Akhmad Muzzaki**

**NPM 21601081149**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2020**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 77 karyawan tetap bukan termasuk pimpinan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji parsial dan uji simultan. Dari penelitian ini memberikan hasil dan menunjukkan bahwa secara simultan ada hubungan atau pengaruh antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

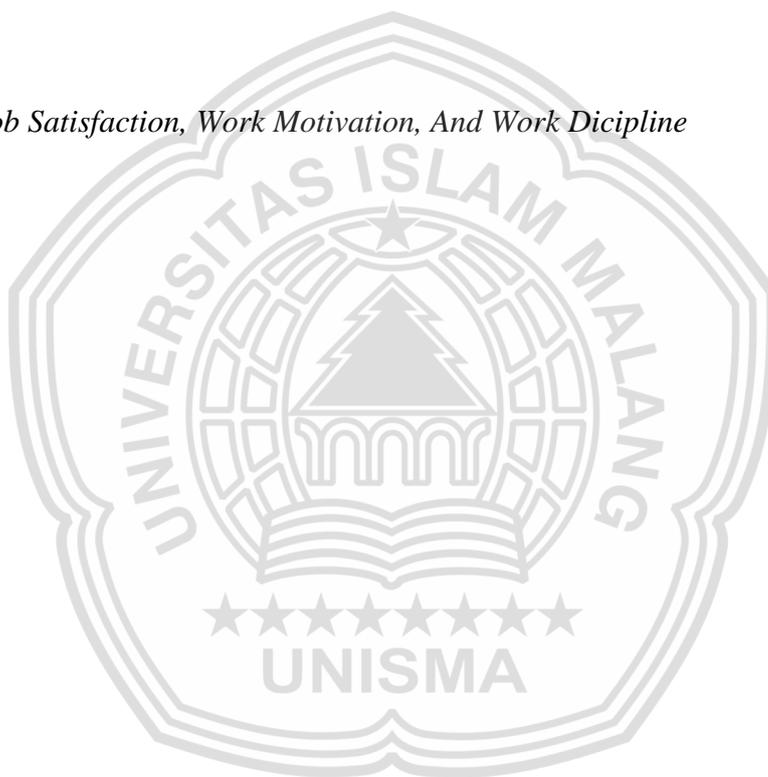
Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Kerja



## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction, work motivation, and work discipline on employee performance at Malang Municipal Water Supply Company. The sample in this study were 77 permanent employees not included in the leadership. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis with hypothesis testing using partial test and simultaneous test. From this study provides results and shows that there is a simultaneous relationship or influence between job satisfaction, work motivation, and work discipline on employee performance.*

*Keywords : Job Satisfaction, Work Motivation, And Work Dicipline*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Sumber daya manusia yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik pula. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut Endro dan Hardi (2016) sumber daya manusia merupakan “peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan asset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan”. Menurut Arianto (2013) salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah “bagaimana meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi”.

Perkembangan ekonomi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan

banyak pesaing-pesaing baru masuk dalam bisnis yang dijalani. Perusahaan yang siap untuk berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan bukan hanya ditentukan keunggulan teknologi, sarana, dan prasarana yang memadai, namun juga harus ditunjang oleh faktor manusia yang melakukan dan mengelola kegiatan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam agenda bisnis (Budiman *et al*, 2016).

Menurut Mangkunegara (2002) Kinerja dapat didefinisikan “sebagai hasil secara kualitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan demikian kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja seorang karyawannya. Kemudian menurut Artana (2012) menyimpulkan bahwa kinerja adalah “ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut”.

Menurut Rachmawati (2008:10) kinerja adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”. Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah “hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada

dalam perusahaan yaitu dengan sistem manajemen kinerja yang baik. Sistem manajemen kinerja merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kinerja dalam PDAM ini selalu meningkat dari setiap tahunnya. Terbukti bahwa PDAM Kota Malang dapat meraih penghargaan Top PDAM 2018 sekaligus sebagai Top BUMD 2018. Penghargaan itu berhasil diraih PDAM Kota Malang karena pencapaian kinerja yang terbaik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2006:67) ada 2 faktor yaitu “faktor kemampuan dan motivasi”. Sedangkan menurut Pasolong (2010:186) faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan “kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan, keamanan”.

Menurut Robbins (2001:179) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Menurut Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”. Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang keterampilannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2006:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja”. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Robbins (1996:198) motivasi kerja adalah “kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual”. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karena diyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para karyawan tersebut akan tercakup. Oleh sebab itu tidak heran jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya menghasilkan kinerja yang tinggi pula. dengan motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Fenomena yang terjadi pada PDAM Kota Malang menerapkan sistem penilaian kinerja yang lebih obyektif dan efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dimaksudkan agar pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Sistem penilaian pegawai dilakukan dengan menilai aspek perilaku dan aspek sasaran kerja. Nilai total kinerja merupakan gabungan dari nilai perilaku dan nilai pencapaian sasaran kerja dengan bobot masing-masing 40% dan 60%. Pegawai dengan kinerja lebih tinggi akan memperoleh imbalan yang tinggi. Sedangkan pegawai dengan kinerja buruk akan mendapatkan sanksi mulai dari ringan sampai dengan pemberhentian.

Kemudian, kedisiplinan berperan penting bagi organisasi. Sebab, dari sinilah ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi harus dijalankan agar pekerjaan bisa dilakukan dengan secara efektif.

Menurut Susilaningsih (2008:3) Disiplin merupakan “tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Di dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi”. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut pendapat Suprayitno (2007:24) “perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang, dan senang menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya”.

Mengingat faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dalam penelitian ini penulis memberi judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana deskripsi kepuasan kerja, motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang ?
- b. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang ?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang?
- d. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang?

- e. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang secara simultan?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui deskripsi dari kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja kinerja karyawan pada PDAM kota Malang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota Malang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota Malang.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota Malang.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang secara simultan.

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

- a. Bagi instansi terkait

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan serta penambahan informasi untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai.

b. Bagi akademis

Penelitian ini dapat menambah informasi serta memperkaya pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Peneliti ini diharapkan dapat menjadikan literatur dalam penambahan wawasan serta perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.





University of Islam Malang  
**REPOSITORY**



© Hak Cipta Milik UNISMA

[repository.unisma.ac.id](http://repository.unisma.ac.id)

## BAB V

### SIMPULAN & SARAN

#### 1.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang
- b. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang.
- c. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang.
- d. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang

#### 1.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan sehingga bisa dijadikan bahan evaluasi kepada peneliti berikutnya yang ingin meneruskan penelitian ini agar menjadi lebih baik. Keterbatasan penelitian ini diantaranya :

- a. Penelitian ini lebih banyak menggunakan *google form* yaitu penyebaran kuesioner secara *online* karena peneliti tidak dapat memberikan kuesioner langsung kepada karyawan PDAM Kota Malang karena

adanya pembatasan sosial secara fisik selama masa pandemi COVID-19 berlangsung.

- b. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada perusahaan PDAM Kota Malang saja sehingga kesimpulan yang diperoleh mungkin akan berbeda jika diterapkan pada lokasi penelitian yang lain.
- c. Variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan hanya kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja

### 1.3 Saran

Dengan melihat keterbatasan yang dikemukakan di atas, maka peneliti menyadari bahwa tidak ada satu peneliti yang sempurna. Untuk itu saran-saran yang akan diajukan oleh peneliti yang akan datang antara lain :

- a. Apabila penelitian ini hendak dilanjutkan maka sebaiknya menambah variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya training atau pelatihan kerja.
- b. Menggunakan metode analisis lain seperti path, PLS atau SEM agar diperoleh hasil yang lebih beragam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Arianto, D.A.N. 2013. “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. *Journal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, Hal:191-200
- Artana, I Wayan Arta, 2012, “Pengaruh Kepemimpinan, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus di maya ubud resto dan spa”, *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, vol.2 no.1:66
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiman P. Novelisa, Ivonne S. Saerang, Greis M. Sendow 2016. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Hasjrat Abadi Tandean Manado)”. *Jurnal EMBA* Vol. 4 No. 4 September 2016
- Endro, Utomo, 2016, “Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”, *Jurnal Among Makarti* Vol.9
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, John M.Ivancevich, dan Donnely 1996, *Organisasi Dan Manajemen*. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Lerety.
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ike Kusdya Rachmawati, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 10), Erlangga, Jakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2003). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Remaja Rosdakarya

- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Application. Eaglewoods Cliffs : Prentice Hall International Inc.*
- Robbins, Stephen P, dan Coulter, Mary.2001. *Manajemen* (Edisi 7). Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung. CV. Alfabeta.
2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
2012. *Motode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*.Bandung: Alfabeta.
- Suprayitno, Sukir. 2007, “Pengaruh Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sub Dinas kebersihan dan tata kota DPULLAJ”. *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia* Vol.2 No.1: 23-34.
- Susilaningsih, Nur. 2008:3, “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)”. *Jurnal MSDM*, vol 1, no 2.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

