ANALISIS PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD SURYA ART GLASS KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh :

AGUNG SUBAGIYO

12.1.02.02.0266

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

Skripsi Oleh:

AGUNG SUBAGIYO
NPM: 12.1.02.02.0266

Judul:

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK ,DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD SURYA ART GLASS KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
FE UNP Kediri

Tanggal: 28 Juli 2016

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Ema Nurzainul Hakimah., S.E., M.M.	**Basthoumi Muslih,S.Pd, M.M.**
NIDN. 0727127801	**NIDN. 0701018607**

Skripsi Oleh:

AGUNG SUBAGIYO
NPM: 12.1.02.02.0266

Judul:

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK ,DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD SURYA ART GLASS KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/ Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen FE UN PGRI Kediri
pada tanggal: 12 Agustus 2016

dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitian Penguji:

1. Ema Nurzainul Hakimah., S.E., M.M. :
2. Dr. Sri Aliami :
3. Basthoumi Muslih,S.Pd, M.M. :

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. SUBAGYO, M.M.
NIDN. 0717066601

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD SURYA *ART GLASS* KEDIRI

AGUNG SUBAGIYO
12.1.02.02.0266
EKONOMI - MANAJEMEN
agungsubagiyo.as@gmail.com
EMA NURZAINUL, S.E., M.M. dan BASTHOUMI MUSLIH, S.Pd, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Agung Subagiyo, NPM 12.1.02.02.0266. "Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap kunerja Karyawan pada UD Surya Art Glass Kediri". Fakultas Ekonomi Manajemen UN PGRI Kediri Tahun 2016.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh semakin pesatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan persaingan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi peluang pesaing-pesaing baru untuk masuk dalam dunia bisnis, dan dapat dijadikan andalan kekuatan perusahaan dalam mengarungi persaingan bisnis.

Tujuan dari penelitian ini yaitu 1) pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. 2) pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. 3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kediri dan 4) secara simultan motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan kepuasan, terhadap kinerja karyawan .

Teknik penelitian ini adalah teknik regresi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan Surya *Art Glass* Kediri
UD Surya *Art Glass* yaitu sebanyak 53 orang. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian karyawan karyawan Surya *Art Glass* Kediri sejumlah 53 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t dan uji F.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah 1) Motivasi instrinsik berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Surya Art Glass Kediri. 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Surya *Art Glass* Kediri. 3) Motivasi instrinsik berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Surya *Art Glass* Kediri. 4) Motivasi instrinsik, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Surya *Art Glass* Kediri. Diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square)* yang diperoleh sebesar 375. Hal ini berarti 37,5% dapat dijelaskan oleh variabel motivasi instrinsik, disiplin kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya yaitu 62,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini disarankan bagi pihak perusahaan bahwa pentingnya memberikan motivasi kepada karyawan guna menunjang kinerja karyawan yang baik sedangkan disiplin kerja perlu diterapkan menerapkan disiplin yang baik sehingga kepuasan kerja dapat terwujud apabila memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini setiap perusahaan dituntut untuk harus bisa mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) melalui karyawannya untuk dapat bersaing di dunia bisnis dan para manajer di haruskan mengelola sumber daya yang ada. Semakin pesatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan persaingan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi peluang pesaing-pesaing baru untuk masuk dalam dunia bisnis, dan dapat dijadikan andalan kekuatan perusahaan dalam mengarungi persaingan bisnis. Dengan adanya sumber daya manusia karyawan mempunyai peranan penting dalam perusahaan yang sangat strategis sebagai pelaksana tugas-tugas operasional. Adanya sumber daya manusia bukanlah jaminan perusahaan dapat dikelola dengan baik. Untuk itu, diperlukan tenaga kerja yang terampil dan profesional, sehingga dapat memberikan kontribusi kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang dapat digunakan untuk mengukur suatu, mengevaliuasi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dengan mengotimalkan waktu dengan baik, disiplin dalam bekerja, dan jujur agar dapat mencapai hasil kinerja yang berkualitas dan kuantitas yang tinggi. Karyawan yang melaksanakan kinerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja, sehingga prestasi kerja tersebut dapat mempengaruhi kepuasan atas hasil kerja yang dicapai. Perusahaan juga harus bisa memotivasi karyawan untuk tetap semangat menjalankan pekerjaan yang dijalani.

Kinerja dipengaruhi atas beberapa faktor motivasi intrinsik yang mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperjelas dengan penelitian terdahulu oleh Firnidia yang menyatakan ada pengaruh positif moivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai. Selain motivasi intrinsik faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja yang juga berpengaruh signifikan, hal ini diperjelas dengan pennelitian tedahulu oleh Wicaksono yang menyatakan disiplin kerja mempunyai pengarub positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi tidak hanya dari luar, tetapi motivasi bisa dari dalam diri sendiri. Dengan motivasi tidak hanya berupa semangat tetapi bisa berupa prestasi, upah, atau jabatan seseorang. Motivasi sangat penting karena, motivasi karyawan adalah hal yang terpenting agar karyawan tidak jenuh dalam pekerjaanya. Menurut Singgih (2008: 50), motivasi intrinsik merupakan dorongan yang kuat berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi intrinsik akan berpengaruh terhadap keberhasilan seseorang karyawan jika hasil dari pekerjaannya memuaskan bagi diri sendiri dan bagi perusahaan, sehingga perusahaan juga akan memberikan apresiasi yang tinggi kepada karyawan yang berupa tunjangan gaji atau jabatan dari hasil kerjanya. Disini selain motivasi, yang terpenting bagi kayawan adalah sikap disiplin kerja di dalam melaksanakan pekerjaan atau waktu pekerjaan

Dimana disiplin karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk menapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja dapat juga dijadikan pedoman agar karyawan bekerja dengan prosedur dan peraturan dalam bekerja di suatu perusahaan baik berupa tingkah laku, sikap, dan perbuatan sesuai dengan prosedur kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti ingin meneliti apakah disiplin, pengembangan karier, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kemampuan karyawan pada UD Surya *Art Glass* Kediri, dengan judul penelitian, **PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD SURYA *ART GLASS* KEDIRI**

Bertolak dari latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah tersebut diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan UD. Surya *Art Glass* Kediri?
2. Adakah ada pengaruh tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Surya *Art Glass* Kediri?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Surya *Art Glass* Kediri ?
4. Adakah motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan kepuasan, terhadap kinerja karyawan UD. Surya *Art Glass* Kediri ?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan UD. Surya *Art Glass* Kediri
2. Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Surya *Art Glass* Kediri
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Surya *Art Glass* Kediri
4. Secara simultan motiasi intrinsik, disiplin kerja, dan kepuasan, terhadap kinerja karyawan UD. Surya *Art Glass* Kediri

A. KAJIAN TEORI

1. KINERJA KARYAWAN

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (20 11: 260), mengungkapkan bahwa: Kinerja merupakan terjemahan dari performa yang berarti. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

b. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2009: 67), indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : tanggung jawab, kuantitas, pelaksanaan tugas, kualitas.

2. MOTIVASI INTRINSIK

a. Pengertian Motivasi Intrinsik

Menurut Sardiman (2007: 89), "motivasi intrinsik" adalah "motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu". Seorang siswa yang memiliki motivasi intrinsik pasti akan rajin dalam belajar, karena tidak memerlukan dorongan dari luar.

b. Indikator Motivasi Intrinsik

Indikator Menurut Herzberg (dalam Luthans, 2011: 160) adalah sebagai berikut: keberhasilan pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab , pengembangan

3. DISIPLIN KERJA

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2008: 305), mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para

karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi.

b. Indikator Disiplin Kerja

indikator kedisiplinan menurut Hasibuan (2009: 194), antara lain: tepat waktu, sanksi hukum, tujuan dan kemampuan

4. Kepuasan Kerja (X_3)

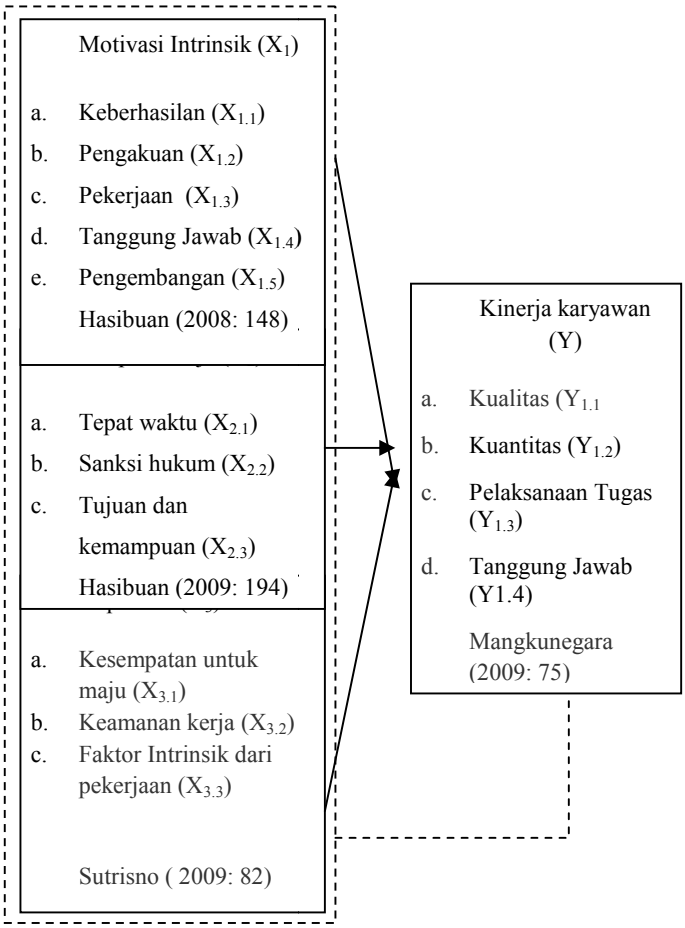
1. Pengertian Kepuasan Kerja

Sutrisno (2010: 75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan.

2. Indikator Kepuasan kerja

Indikator Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009: 82), antara lain: Kesempatan untuk maju.keamanan kerja,faktor Intrinsik dari pekerjaan.

B. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

Keterangan :

1. ⟶ : Garis Parsial
2. - - - - - - - - - ▸ : Garis Simultan

HIPOTESIS

H_1 = Ada pengaruh tingkat motivasi intrinsik kerja terhadap kinerja karyawan Surya *Art Glass* Kediri

H_2 = Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Surya *Art Glass* Kediri

H_3 = Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Surya *Art Glass* Kediri?

H_4 = Diduga terdapat pengaruh motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Surya Art Glass Kediri

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu menghitung dan mengolah data dengan menggunakan angka-angka.

2. Teknik Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, ciri-ciri penelitian kuantitatif adalah terdapat hubungan sebab-akibat, terdapat generalisasi hasil penelitian, diterapkan sistem replikasi (penelitian ulang), dan digunakan teknik random sampling (sampel acak).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi penelitan

Menurut Sugiyono (2011: 117) "populasi" adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". penelitian ini adalah semua karyawan UD. Surya *Art Glass* Kediri yaitu sebanyak 53 orang.

2. Sampel

Sampel atau contoh seara sederhana dapat diartikan sebagai bagian dari pupulasi yang mewakili secara keseluruhan dan karakter dari populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus). Menurut Sugiono (2012: 96), "Sampel jenuh" (sensus) adalah "teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

C. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiono (2009: 76) instrument penelitian adalah suatu alat

yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian.

Alat pengukur data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisioner. pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan ke responden untuk selanjutnya dijawab. Data yang diperoleh berupa jawaban yang diajukan tersusun dalam bentuk angket.

Skala likert merupakan skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan pada setiap butir yang menggunakan produk atau jasa. Dalam kuisioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat puas, puas, cukup puas, tidak puas, sangat tidak puas. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan pada setiap objek yang akan diukur.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian regresi, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar data yang akan dimasukkan dalam metode regresi telah memenuhi ketentuan dan syarat dalam regresi. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

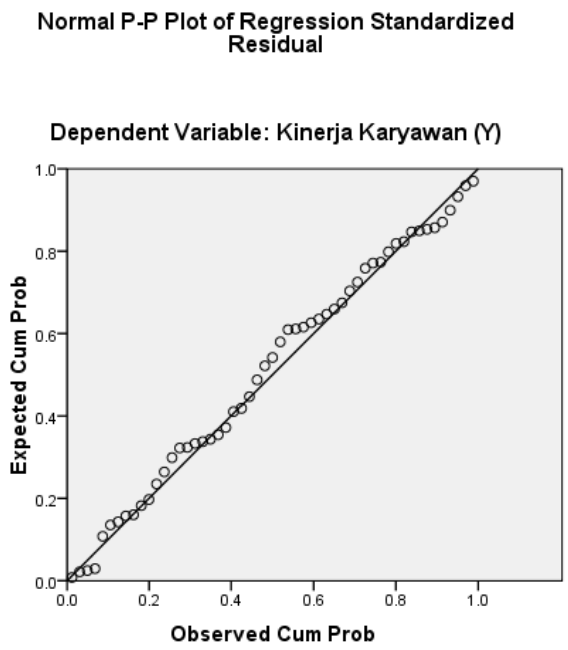
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi instrinsik Instrinsik (X1)	.942	1.062
	Disiplin Kerja (X2)	.807	1.239
	Kepuasan Kerja (X3)	.836	1.197

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



berdasarkan Gambar diatas dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi

normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar asumsi normalitas, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Berikut hasil uji multikolinearitas dari analisis matrik korelasi antarvariabel independen dan perhitungan nilai Tolerance dan VIF, ditunjukkan pada tabel berikut.

Berdasarkan tabel diatas diketahui seluruh variabel independen yaitu strategi motivasi instrinsik, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai nilai VIF kurang dari batas maksimal 10 atau nilai Toleransi lebih dari 0,1. Sehingga variabel independen tersebut tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas (tidak ada hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel independen lainnya). Dengan demikian tidak terjadi pelanggaran asumsi multikolinearitas pada model persamaan regresi.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.641[a]	.411	.375	4.31101	1.489

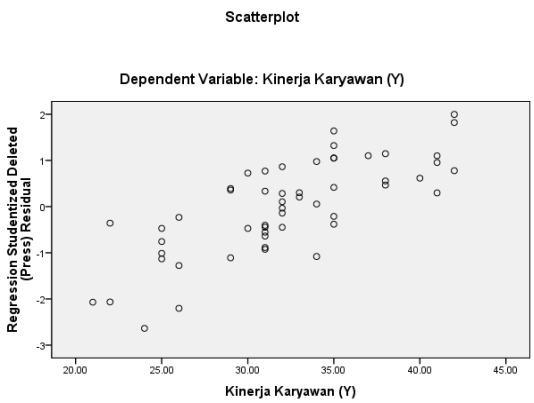
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Motivasi instrinsik Instrinsik (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai statistik D-W sebesar 1.489 angka ini terletak diantara -2 dan +2, dari pengamatan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif dalam penelitian ini.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Sumber : Output SPSS 17.0

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

   Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2,….X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

   $Y' = a + ß_1X_1 + ß_2X_2 + \ldots + ß_nX_n$

   Keterangan:

   a = Konstanta (nilai Y' apabila X_1, X_2…..X_n = 0)

   ß1, ß 2, ß 3 = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

   X1,X2, X3 = Variabel dependen (motivasi intrinsik, disiplin kerja, kepuasan kerja)

   Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

   e= Error / variable pengganggu

2. **Analisis Regresi Linier Berganda**

   Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi instrinsik instrinsik, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.451	3.765		4.635	.000
	Motivasi instrinsik Instrinsik (X1)	.396	.194	.231	2.041	.047
	Disiplin Kerja (X2)	.887	.212	.511	4.190	.000
	Kepuasan Kerja (X3)	.303	.143	.254	2.120	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua digunakan *adjusted R square*, sebagai berikut:

Hasil Uji Koefisien Determinan

Dari hasil perhitungan dengan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.641[a]	.411	.375	4.31101	1.489

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

Menggunakan program SPSS versi 17.0 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square)* yang diperoleh sebesar 375. Hal ini berarti 37,5% dapat dijelaskan oleh variabel motivasi instrinsik instinsik, disiplin kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya yaitu 62,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (motivasi instrinsik instrinsik, disiplin kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.451	3.765		4.635	.000
	Motivasi instrinsik Instrinsik (X1)	.396	.194	.231	2.041	.047
	Disiplin Kerja (X2)	.887	.212	.511	4.190	.000
	Kepuasan Kerja (X3)	.303	.143	.254	2.120	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Kriteria yang digunakan adalah:

Hasil Uji t

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	636.061	3	212.020	11.408	.000[a]
	Residual	910.656	49	18.585		
	Total	1546.717	52			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Motivasi instrinsik Instrinsik (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test pada Tabel 4.13. didapatkan F_{hitung} sebesar 11,408 dengan tingkat signifikansi 0,000<0,05. Hal ini dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi motivasi instrinsik instrinsik, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, maka Ha diterima.

HASIL DAN SIMPULAN

A. Hasil

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test pada Tabel 4.13. didapatkan F_{hitung} sebesar 11,408 dengan tingkat signifikansi 0,000<0,05. Hal ini dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi motivasi instrinsik instrinsik, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, maka Ha diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} = 4,190 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai disiplin kerja. Dalam tanggapannya responden menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, dengan maksud agar tenaga kerja tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan yang berlaku di instansi tersebut.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} = 2,120 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja. Dalam tanggapannya responden menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Dari definisi-definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job statisfaction*) adalah keadaan emosional atau respon afektif seseorang terhadap berbagai situasi dan kondisi kerja.

1. Pengaruh Motivasi instrinsik, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan.

Hipotesis keempat menyatakan motivasi instrinsik, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji F

didapatkan F_{hitung} sebesar 11,408 dengan tingkat signifikansi 0,000<0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima.

Hal ini terbukti dari hasil kuisioner, responden menyatakan bahwa kinerja kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu dari proses atau hasil pekerjaan yang mempengaruhi seberapa banyak seorang karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi. Menurut Mangkunegara (2009: 67), mengemukakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

B. Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang Pengaruh motivasi instrinsik, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada UD Surya Art Glass Kediri. Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi instrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Surya *Art Glass* Kediri.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Surya *Art Glass* Kediri.
3. Motivasi instrinsik berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Surya *Art Glass* Kediri.
4. Motivasi instrinsik, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Surya *Art Glass* Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2008. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: cetakan 9. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: P.T. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *ManajemenSumberDayaManusia.* Jakarta: P.T. Bumi Aksara.

Kaswan,2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggukan Bersaing Organisasi.* Yogyakarta: GrahaIlmu.

Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence – Based approach.* New York: The McGrow-Hill Companies,Inc.

Mangkunegara, Anwar, Prabu 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Rosada

Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan*. Bandung: PT.RemajaResdaKarya.

Nurlaila, 2010. *ManajemenSumberDayaManusia.* Ternate: PenerbitLepKhair.

Robbins, S, Timothy A.J. 2006. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. RefikaAditama.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan 14. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: CV. Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi, Jakarta: Kencana

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana

Sutrisno, Edy 2011. *ManajemenSumberDayaManusia.* Jakarta: Prenada Media Group.

Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3).* Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali.