BAB V
ANALISA DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang karyawan yang mendorong keinginan untuk melakukan semangat dalam bekerja guna mencapai tujuan keberhasilannya perusahaan. Dampak buruk dari kurangnya Motivasi kerja pada akhirnya dapat mengurangi kinerja dari organisasi itu sendiri. Hal tersebut dapat menyebabkan peningkatan keluhan kerja, menyebabkan karyawan malas kerja, dan kemungkinan lain yang mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis (Rubiyanto, 2019). Sedangkan menurut Treshia (2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat diketahui hasil hipotesis 1 terbukti bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan, dengan begitu hubungan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan berbanding lurus yang artinya semakin tinggi tingkat Motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja karyawan tersebut dan begitupun sebaliknya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Treshia (2018) tentang pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan plastik dengan hasil variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan, dengan begitu dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai besar pada variabel motivasi kerja sehingga paling berpengaruh terhadap Motivasi kerja adalah indikator dengan pernyataan “Saya ingin mengembangkan keahlian saya agar bisa memajukan perusahaan” dan indikator yang paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan adalah indikator dengan pernyataan “Saya memperhatikan kualitas dalam pekerjaan saya”. Dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Wijaya Karya

Beton mempunyai citra rasa ingin bekerja lebih baik dan berkembang dalam bekerja, sehingga kualitas dalam bekerja pun sangat diperhatikan agar dapat meningkatkan suatu produktivitas serta dapat memajukannya perusahaan. Maka dari itu PT Wijaya Karya Beton untuk lebih meningkatkan kenyamanan diarea kerja, guna meningkatkan rasa semangat dalam bekerja pada karyawan agar karyawan merasa nyaman dan fokus, serta dapat meningkatkan kemampuan diri pada karyawan dalam bekerja.

5.2 Analisa Pengaruh Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan yang lebih baik (Ayu, 2013). Sedangkan menurut Wibowo (2007) Kinerja karyawan adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja dibangun dan dipengaruh oleh bagaimana karyawan tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya dengan kemampuan, keterampilan dan motivasi yang dimilikinya. Keseimbangan yang terbentuk dari beberapa elemen tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik begitu juga sebaliknya.

Dapat dilihat dari hasil hipotesis 2 terbukti bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan, dengan begitu hubungan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan berbanding lurus yang artinya semakin tinggi tingkat Kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja karyawan tersebut dan begitupun sebaliknya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aan (2019) tentang pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Wijaya Karya Beton dengan hasil variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan, dengan begitu dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja karyawan.

Dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai loading faktor paling besar pada variabel Kepuasan kerja sehingga paling berpengaruh terhadap

Kepuasan kerja adalah indikator dengan pernyataan “saya merasa puas dalam bekerja” dan indikator yang paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan adalah indikator dengan pernyataan “Saya mampu dengan tugas pekerjaan saya saat ini”. Dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton mempunyai rasa semangat serta rasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan mempunyai rasa ingin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu PT. Wijaya Karya Beton harus mengapresiasi kinerja karyawan dengan menaiki upah diluar waktu kerja (lembur) guna menaiki rasa semangat pada karyawan dalam bekerja.

5.3 Analisa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. (Sidanti, 2015). Sedangkan menurut Treshia (2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat diketahui hasil hipotesis 3 terbukti bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan, dengan begitu hubungan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan berbanding lurus yang artinya semakin tinggi tingkat Disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja karyawan tersebut dan begitupun sebaliknya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) tentang pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton dengan hasil variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan, dengan begitu dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang cukup bagus terhadap Kinerja karyawan.

Dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai besar pada Disiplin kerja sehingga paling berpengaruh terhadap Disiplin kerja adalah indikator dengan pernyataan “Saya patuh dan taat kepada saran maupun perintah dari atasan” dan indikator yang paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan adalah indikator dengan pernyataan “Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya dan atasan saya”.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton mempunyai rasa hormat yang tinggi kepada atasan, serta menjalankan dan mempunyai ke inisiatifan dalam hal mengambil tindakan dalam bekerja. Hubungan yang baik sesama rekan kerja dapat menimbulkan citra kerja sama team yang baik, kerja sama team yang baik merupakan salah satu faktor yang penting guna memajukan nya perusahaan.