

PENGARUH ASAL NEGARA KARYAWAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. McCONNELL DOWELL SERVICE BATAM INDONESIA

Faridah dan Ade Parlaungan Nasution

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam

ABSTRAK

Asal negara karyawan secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3.112 dan nilai signifikannya 0,002. Dengan batas signifikan < 0,05, maka Ho ditolak Ha diterima.

Disiplin kerja secara individual tidak ada hubungan terhadap kinerja karyawan. Dengan t hitung sebesar 0.864 dan nilai signifikannya adalah 0,390. Dengan batas signifikan < 0,05, maka Ho diterima Ha ditolak.

Kepuasan kerja secara individual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan t hitung sebesar 0,228 dan nilai signifikannya 0,820. Dengan batas signifikan < 0,05, maka Ho diterima Ha ditolak. Dari hasil analisis diketahui bahwa adjusted R² sebesar 0,090, hal ini berarti 9,0% variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen yang terdiri dari variabel asal negara karyawan, disiplin kerja, kepuasan kerja.

Asal negara karyawan, disiplin kerja, kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. McConnell Dowell Services Batam. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa variabel bebas berdistribusi secara normal.

Key Word : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Asal negara karyawan, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Batam dikenal sebagai salah satu kota industri, yang terdiri dari banyak PT dengan jenis pekerjaan yang berbeda-beda. Salah satu contoh PT yang bergerak dibidang jasa fabrikasi adalah PT. McConnell Dowell Services (Batam), yang beralamat di Jalan Sei Binti RT.01/RW.01, Sagulung-Batu Aji, Tanjung Uncang, Batam. PT ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa fabrikasi konstruksi baja, pekerjaan mekanikal, pipa, module dan perakitan rak, struktur beton.

Setiap perusahaan memiliki berbagai masalah yang harus dihadapi, salah satu permasalahan adalah karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia diperusahaan yang harus dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan (2011), peranan manusia selalu aktif

dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Peran aktif karyawan diperlukan untuk memaksimalkan pekerjaan sehingga waktu pengerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, dengan ini peran aktif karyawan akan sangat berperan terhadap perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Suatu perusahaan akan terus berkembang bila pengelolaan sumber daya manusia dikelola dengan baik dan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan masalah kepegawaian.

Manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen bisa sebagai suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis juga sebagai suatu kreativitas pribadi yang disertai dengan keterampilan. Manajemen menginginkan tujuan organisasi tercapai dengan efisien dan efektif.

Fungsi manajemen diantaranya : Perencanaan (*Planning*) adalah kegiatan menetapkan tujuan organisasi dan memilih cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut. Pengorganisasian (*Organizing and Staffing*) adalah kegiatan mengkoordinir sumber daya, tugas, dan otoritas diantara anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien dan efektif. Pengarahan (*Leading*) adalah membuat bagaimana orang – orang tersebut bekerja untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pengendalian (*Controlling*) adalah melihat apakah organisasi berjalan sesuai rencana.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani masalah pada tenaga kerja untuk menunjang aktifitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Setiap kegiatan MSDM membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang baik untuk perusahaan.

Peneliti melihat adanya keragaman karyawan pada PT. McConnell Dowell Services Batam. Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut tentang “ **PENGARUH ASAL NEGARA KARYAWAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. McCONNELL DOWELL SERVICE BATAM**”.

Batasan Masalah

Batasan masalah di penulisan ini adalah pengaruh asal negara, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Batasan masalah diperlukan agar terhindar dari meluasnya masalah yang diteliti dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah asal negara berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. McConnell Dowell Service Batam ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. McConnell Dowell Service Batam ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. McConnell Dowell Service Batam ?
4. Apakah asal negara, disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. McConnell Dowell Service Batam ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh asal negara karyawan terhadap kinerja karyawan PT. McConnell Dowell Service Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. McConnell Dowell Service Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. McConnell Dowell Service Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh asal negara karyawan, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. McConnell Dowell Service Batam.

Manfaat penelitian

Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan serta menambah wawasan khususnya dalam pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan.

Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti
Menambah pengetahuan penulis tentang asal negara karyawan, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. McConnell Dowell Service Batam.
2. Bagi Fakultas
Dapat digunakan sebagai wacana untuk lebih memahami pengaruh asal negara karyawan, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan terutama dalam pengambilan keputusan bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang objek penelitian, waktu dan tempat penelitian, teknik mengambil sampel.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang pengujian data yang diteliti dan pembahasan sampai hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dari hasil penelitian dan pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Definisi Asal Negara

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan menggunakan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia. Secara khusus untuk memanfaatkan sumber daya secara efektif. Aktivitas-aktivitas tersebut meliputi setidaknya sebagai berikut :

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Penyusunan staf (rekrutmen, seleksi, penempatan)
3. Manajemen kinerja
4. Pelatihan dan pengembangan
5. Kompensasi (balas jasa) dan tunjangan-tunjangan

6. Hubungan industrial

Pada perusahaan yang *go international*, ada aktivitas-aktivitas MSDM yang berubah. Menurut Morgan (dalam Justine dan Purwanto,2009), MSDM internasional dapat digambarkan dalam tiga dimensi :

1. Aktivitas-aktivitas SDM yang luas meliputi pengadaan tenaga kerja, alokasi, dan pemanfaatan.
2. Kategori negara yang terlibat dalam aktivitas-aktivitas MSDM Internasional :
 - a. negara tuan rumah, dimana sebuah cabang dapat ditempatkan
 - b. negara asal, dimana perusahaan itu memiliki kantor pusat
 - c. negara-negara lain yang mungkin menjadi sumber tenaga kerja, modal, dan input-input lainnya.
3. Tiga kategori karyawan dalam perusahaan multinasional :
 - a. karyawan negara tuan rumah
 - b. karyawan negara asal
 - c. karyawan negara ketiga

Menurut Dowling (dalam Justine dan Purwanto,2009), kompleksitas MSDM Internasional dapat dihubungkan dengan enam faktor :

1. Lebih Banyak Aktivitas SDM
2. Kebutuhan untuk Perspektif yang Lebih Luas
3. Keterlibatan yang Lebih Banyak dalam Kehidupan Pribadi Karyawan
4. Perubahan-perubahan dalam Penekanan Seperti Campuran Gugus Kerja antara Ekspatriat dan Karyawan Lokal

Kebutuhan untuk mengubah penekanan dalam operasi SDM ketika sebuah cabang luar negeri menjadi dewasa adalah suatu faktor yang jelas akan memperluas tanggung jawab aktivitas-aktivitas SDM lokal, seperti perencanaan SDM, staffing, pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi.

1. Pengungkapan Resiko
2. Pengaruh-pengaruh Eksternal yang Lebih Luas

Ada beberapa peran seorang ekspatriat, antara lain :

1. Ekspatriat sebagai suatu agen pengendalian langsung. Penggunaan transfer staf dapat digunakan sebagai suatu mekanisme pengendalian birokratis, dimana peran utamanya adalah menjamin pemenuhan pengawasan langsung.
2. Ekspatriat sebagai suatu agen sosialisasi. Penugasan-penugasan internasional membantu dalam pembagian pengetahuan dan transfer kompetensi serta mendorong adopsi praktik-praktik kerja yang umum.

3. Para ekspatriat sebagai pembangun jaringan kerja. Penugasan-penugasan internasional dipandang sebagai suatu cara untuk membantu perkembangan hubungan-hubungan antar pribadi yang dapat digunakan untuk tujuan pengendalian informal dan komunikasi.
4. Ekspatriat sebagai perentang batas. Para ekspatriat dianggap perentang batas sebab mereka dapat mengumpulkan informasi negara tuan rumah, bertindak sebagai wakil perusahaan di negara tuan rumah dan dapat mempengaruhi agen.
5. Ekspatriat sebagai *Language Nodes*. Perusahaan multinasional beroperasi melalui standarisasi bahasa biasanya bahasa Inggris. Kadang-kadang ekspatriat belajar bahasa tuan rumah, sehingga para karyawan negara tuan rumah akan bertanya dan mendapat informasi dengan bahasa negara tuan rumah, dan ekspatriat akan memeriksa informasi yang dikirim pada mereka dalam bahasa Inggris. Maka ekspatriat tersebut berperan sebagai seorang *language node*.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2011), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Macam –Macam Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Jika sistem perusahaan baik maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor sebagai indikator-indikator variabel disiplin kerja menurut Hasibuan, meliputi :

1. Tujuan dan kemampuan. Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan, agar karyawan dapat bekerja dengan baik.
2. Peranan pemimpin. Adanya pimpinan yang dapat dijadikan contoh karyawan dalam berperilaku disiplin.
3. Keadilan. Menerapkan disiplin pada karyawan tanpa membeda-bedakan pangkat dan golongan.
4. Balas jasa. Adanya balas jasa (imbalan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Pengawasan. Tindakan untuk mencegah atau mengetahui terjadinya kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, menggali sistem kerja yang efektif, menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2011) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan – kebutuhannya.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Stephen P. Robbins (2010), kepuasan kerja mengacu pada sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut T. Hani Handoko (2012), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja

Menurut Hasibuan (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Irham Fahmi (2011), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang menghasilkan selama satu periode waktu. Menurut Indra Bastian (dalam buku Irham Fahmi,2011), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam

Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja adalah :

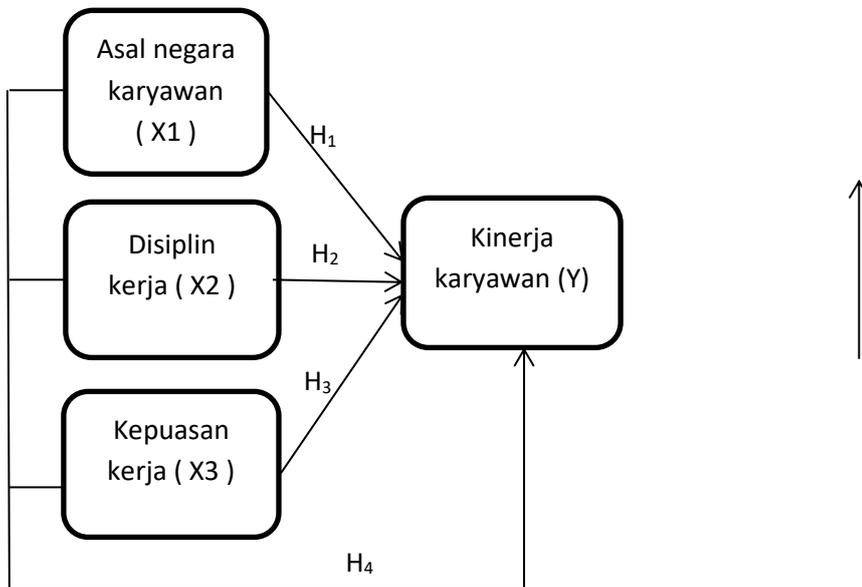
1. Mengelola operasi perusahaan secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan perusahaan sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, pihak manajemen serta komisaris perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Menurut Umar Sekaran (dalam Sugiyono, 2010), kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berfikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman – pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

H1 : Asal negara karyawan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kepuasan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Diduga asal negara karyawan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Subyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. McConnell Dowell Services Batam, PT ini bergerak dibidang jasa fabrikasi. Pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Januari 2016.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono, (2012), 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 kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. McConnell Dowell Services yang berjumlah 257 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini diambil dari populasi dengan menggunakan rumus Slovin. Dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah total populasi

e = persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

$$\begin{aligned} n &= \frac{257}{1+257 (0,10)^2} \\ &= \frac{257}{258 (0,01)} \\ &= \frac{257}{2,58} \\ &= 99,6 \\ &= 100 \text{ orang} \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas maka diperoleh jumlah sampel responden sebanyak 100 orang.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh melalui cara membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden. Data primer terdiri dari data responden seperti nama, umur, asal negara karyawan, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data ini berasal dari dokumentasi yang dibuat dalam bentuk arsip yang dimiliki oleh perusahaan yang sedang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012), teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self –report, atau setidak – tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2012), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah :

1. Asal Negara Karyawan

Indikator untuk variabel asal negara karyawan adalah :

- a) Pengetahuan pekerjaan
- b) Keterampilan berhubungan
- c) Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja
- d) Ikatan kerjasama

2. Disiplin kerja

Menurut Keith Davis (dalam Anwar Prabu, 2013), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Hasibuan (2011), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator untuk variabel disiplin kerja adalah :

- a) Bekerja sesuai prosedur
- b) Disiplin terhadap waktu
- c) Menghormati rekan kerja
- d) Cakap dan tanggap dalam pekerjaan

3. Kepuasan kerja

Menurut Keith Davis (dalam Anwar Prabu, 2013), kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Menurut Handoko (2012), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Indikator kepuasan kerja adalah :

- a) Kepuasan terhadap gaji
- b) Kepuasan terhadap rekan kerja
- c) kedudukan
- d) hubungan kemanusiaan

4. Kinerja karyawan

Menurut Anwar Prabu (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan :

- a) kualitas pekerjaan
- b) pengetahuan akan pekerjaan
- c) kooperatif
- d) kualitas pribadi

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012), dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu

valid. Menurut Sugiyono (2012), valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menentukan valid tidaknya kuesioner dalam penelitian menggunakan perbandingan antara *corrected item-total correlation* dengan koefisien korelasi yang ditentukan sebesar $r = 0,30$. Butir kuesioner dikatakan valid jika *corrected item-total correction* > dari 0,30 dan sebaliknya jika *corrected item-total correction* < 0,30 maka dikatakan butir pertanyaan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012), hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Menurut Wibowo (2012), butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah model estimasi yang dipergunakan memenuhi asumsi regresi linear klasik. Ada 3 uji asumsi klasik, yaitu :

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data menurut Ghozali (2011) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada 2 cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Syarat uji regresi dan korelasi adalah data harus memenuhi prinsip BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil yang umum, atau *Ordinary Least Square* merupakan suatu model regresi yang dapat memberikan nilai estimasi atau prakiraan linear tidak bias yang paling baik.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Wibowo (2012), uji multikolinieritas digunakan sebagai upaya untuk menentukan ada dan tidaknya korelasi yang sempurna atau mendekati hubungan yang sempurna. Menurut Ghozali, uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Menurut Ghozali (2011), model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode yang digunakan adalah metode regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Didalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik atau turunnya nilai masing-masing variabel itu sendiri yang disajikan dalam model regresi. Syarat-syarat yang baik dalam model ini adalah data yang digunakan memiliki tipe data berskala interval atau rasio, dan data memiliki distribusi normal memenuhi uji asumsi klasik.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah mencocokkan hipotesa dengan keadaan yang dapat diamati. Pengujian hipotesis merupakan pengumpulan fakta – fakta yang relevan dengan hipotesis yang ada untuk memperlihatkan apakah terdapat fakta – fakta yang mendukung hipotesis tersebut atau tidak. Untuk menguji hipotesis diperlukan data – data atau fakta – fakta.

Uji t

Uji t merupakan salah satu jenis uji hipotesis yang digunakan pada penelitian yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing – masing variabel independen secara parsial terhadap variabel. Menurut Ghozali (2011), pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata – rata dengan standar error dari perbedaan rata – rata dua sampel.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama – sama variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil F tes menunjukkan variabel independen secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika *p-value* (pada kolom Sig) lebih kecil dari level of signifikan yang ditentukan, atau F hitung (pada kolom f) lebih besar dari F table. F table dihitung dengan cara $df = k - 1$, dan $dft = n - k$, k adalah jumlah variabel dependen dan independen.

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama – sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikan yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian, (Ghozali, 2011).

Model analisa regresi berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan Data Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. McConnell Dowell Service yang berjumlah 257 orang, dan diambil sampel menggunakan rumus slovin menjadi 100 orang. Peneliti menyebarkan langsung kuesioner untuk melaksanakan penelitian yang kemudian seluruh kuesioner dikembalikan kepada peneliti. Kuesioner yang disebarkan tentang variabel asal negara karyawan, disiplin, kepuasan karyawan dan kinerja karyawan.

Data Responden

Umur Responden

Umur responden ada kaitannya dengan perilaku, sebab perilaku individu akan menggambarkan tingkat kematangan, tanggung jawab, kedisiplinan, pengalaman dan tingkat kedewasaan dalam menyikapi berbagai hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Data responden berdasarkan umur responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel umur responden

Usia	Jumlah responden	Presentase
≤ 20 tahun	7	7%
21-30 tahun	41	41%
31-40 tahun	35	35%
41-50 tahun	12	12%
≥ 51 tahun	5	5%
TOTAL	100	100%

Sumber : Data Primer diolah (2016)

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas pekerja berumur antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 41 orang atau 41%, yang berumur 20 tahun 7%, yang berumur 31-40 35%, yang berumur 41-50 tahun 12%, dan yang berumur ≥51 tahun 5%. Berdasarkan umur karyawan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memiliki nilai atau angka produktif yang tinggi.

Pendidikan Responden

Tabel Pendidikan Responden

Pendidikan	Responden	Presentase (%)
SMA	78	78%
D3	8	8%
S1	14	14%
TOTAL	100	100%

Sumber : Data Primer diolah (2016)

Berdasarkan penyajian tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas pendidikan pekerja adalah SMA sebanyak 78 orang atau 78%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah yang membutuhkan tenaga dibagian produksi. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin baik kualitas kerja karyawan.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	85	85%
Perempuan	15	15%
Total	100	100%

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas pekerja adalah laki-laki yaitu sebanyak 85 orang atau 85%. Sedangkan perempuan sebanyak 15 orang atau 15%. Jenis pekerjaan pada perusahaan tersebut adalah fabrikasi yang lebih banyak memerlukan tenaga fisik laki-laki dibandingkan tenaga fisik perempuan.

Responden Berdasarkan Asal Negara

Tabel Responden Berdasarkan Asal Negara Karyawan

Asal Negara	Jumlah	Persentase
Belanda	5	5%
Amerika	3	3%
Singapura	2	2%
Australia	2	2%
India	2	2%
Indonesia	86	86%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas pekerja berasal dari Indonesia dengan jumlah 86 orang (86%). Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. McConnell Dowell memberikan peluang kerja bagi masyarakat lokal.

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
3 Bulan	36	36%
6 Bulan	45	45%
1 Tahun	8	8%
2 Tahun	6	6%
3 Tahun	5	5%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2016)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masa kerja tertinggi adalah 6 bulan dengan jumlah 45 orang (45%) dan 3 bulan 36 (36%), 1 tahun 8 orang (8%), 2 tahun 6 orang (6%), dan 3 tahun 5 orang (5%). Hal ini menunjukkan bahwa semakin lamanya masa kaerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa uji viliditas bertujuan untuk mengukur sejauhmana alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang hendk diukur.pada hasil penelitian akan dikatakan valid apabila terdapat kesamaan data antara data yang dikumppulkan dengan data yang sebenarnya pada objek yang diteliti. Tingkat signifikansi pada penelitian ini adalah $(p) \leq 0,05$ atau koefisien korelasi hitung (*r-hit*) \geq koefisien korelasi tabel (*r-tabel*) maka instrumen tersebut dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Selain uji validitas data, untuk menguji kualitas data ada juga uji data yang disebut sebagai uji reliabilitas. Uji ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisa Cronbach Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen penelitian dapat menghasilkan pengukuran yang relatif konsisten. Proses pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS 16.0.

Tabel Uji Reliabilitas instrumen

No	Variabel	Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Asal negara	15	0,609	Reliabel
2	Disiplin	15	0,684	Reliabel
3	Kepuasan kerja	15	0,648	Reliabel
4	Kinerja	15	0,620	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2016)

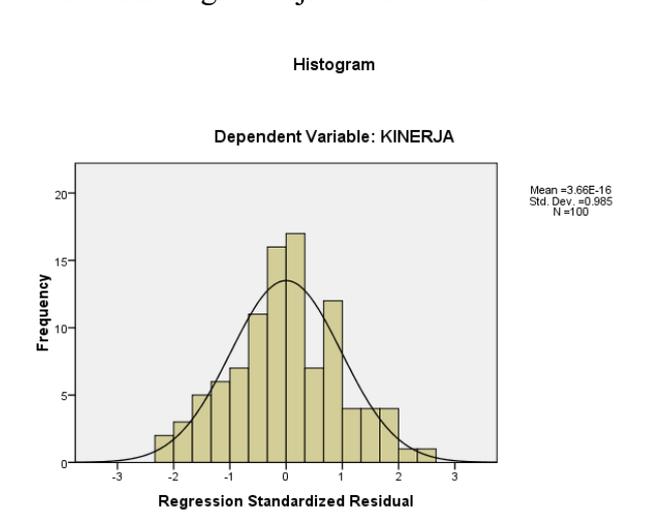
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji yang dilakukan secara keseluruhan adalah reliabel. Hasilnya dapat dilihat pada tabel Cronbach Alpha dimana nilainya diatas 0,6 yang berarti variabel tersebut adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi atau tidak, pendekatan dilakukan dengan dua pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Hasil uji tersebut bisa dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar Histogram Uji Normalitas Data



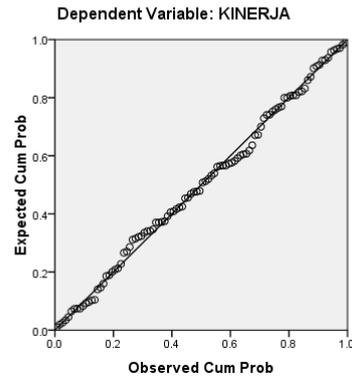
Sumber : Lampiran output SPSS

Berdasarkan hasil uji Normalitas diatas terlihat bahwa kurva men bentuk lonceng yang artinya hasil uji tersebut berdistribusi secara normal.

Hasil Uji Normalitas data dalam *penelitian* ini dapat dilihat pada histogram diatas dengan memperhatikan titik-titik Normal P-Plot Regression Standardized Residual dari variabel terikat.

Gambar Histogram Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada gambar diatas terlihat jelas bahwa data tersebut berdistribusi secara normal, dimana titik tersebut berada disekitar garis diagonal yang membentuk suatu titik yang searah.

Hasil Uji Multikolinearitas

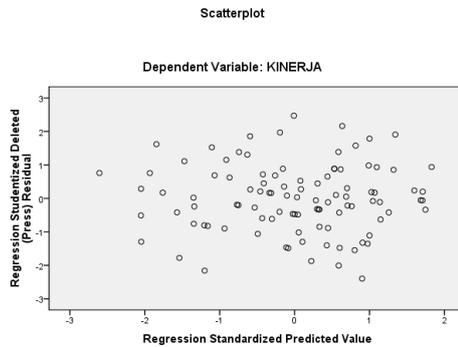
Salah satu asumsi regresi berganda adalah tidak adanya multikolinearitas, yaitu variabel independen yang digunakan tidak berhubungan satu dengan yang lainnya. Hasil uji multikolinearitas tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Colinierity statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Asal Negara karyawan	0,942	1.061	Bebas Multicolinieritas
2	Disiplin	0,888	1.127	Bebas Multicolinieritas
3	Kepuasan kerja	0,901	1.110	Bebas Multicolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Lampiran output SPSS 16.0

Grafik diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk suatu pola tertentu dengan jelas, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan dalam penelitian ini.

Uji Instrumen

Uji t

Uji t merupakan salah satu jenis uji hipotesis yang digunakan pada penelitian yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing – masing variabel independen secara parsial terhadap variabel, (Bhuono). Menurut Ghozali, pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata – rata dengan standar error dari perbedaan rata – rata dua sampel.

Pada hasil output tabel coefficients adalah merupakan uji t yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial asal negara karyawan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Dari hasil output pada tabel coefficient diatas maka pengujian variabel telah dirumuskan hipotesa sebagai berikut:

a. Variabel Asal Negara Karyawan (X_1)

Ho : Diduga tidak ada pengaruh positif signifikan antara asal negara karyawan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : Diduga ada pengaruh positif signifikan antara asal negara karyawan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Untuk uji t diperlukan untuk mengetahui t hitung dan t tabel berdasarkan output t hitung adalah 3.112 dan t tabel berdasarkan tabel statistik pada tingkat

signifikansi $0.05/2$ dengan $df = n-k-1$ atau $100-4-1 = 95$. Hasil yang diperoleh untuk t tabel adalah 1.985 dengan kriteria uji t sebagai berikut.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, jadi variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, jadi variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Berdasarkan kriteria uji t tersebut maka diperoleh t hitung $> t$ tabel ($3.112 > 1.985$) maka H_0 ditolak H_1 diterima dan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara asal negara karyawan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Variabel Displin Kerja (X_2)

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh positif signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_a : Diduga ada pengaruh positif signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Untuk uji t diperlukan untuk mengetahui t hitung dan t tabel berdasarkan output t hitung adalah 0.864 dan t tabel berdasarkan tabel statistik pada tingkat signifikansi $0,05/2$ dengan $df = n-k-1$ atau $100-4-1= 95$. Hasil yang diperoleh untuk t tabel adalah 1.985 dengan kriteria uji t sebagai berikut.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima, jadi variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima H_a ditolak, jadi variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Berdasarkan kriteria uji t tersebut maka diperoleh t hitung $< t$ tabel ($0.864 < 1.985$) maka H_0 diterima H_a ditolak dan dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_a : Diduga ada pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Untuk uji t diperlukan untuk mengetahui t hitung dan t tabel berdasarkan output t hitung adalah 0.228 dan t tabel berdasarkan tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05/2 dengan $df = n-k-1$ atau $100-4-1 = 95$.

Berdasarkan kriteria uji t tersebut maka diperoleh t hitung $<$ t tabel ($0.228 < 1.985$) maka H_0 diterima H_a diterima dan dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh positif antara kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama – sama variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil F tes menunjukkan variabel independen secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika p-value (pada kolom Sig) lebih kecil dari level of significant yang ditentukan, atau F hitung (pada kolom f) lebih besar dari F table. F table dihitung dengan cara $df = k-1$, dan $dft = n - k$, k adalah jumlah variabel dependen dan independen. (Bhuono).

Uji F diperlukan untuk mengetahui F hitung dan F tabel berdasarkan output F hitung 4.270 dan F tabel berdasarkan statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df 1 = 3$ dan $df 2 (n-k-1)$ atau $100-4-1 = 95$. Hasil yang diperoleh untuk F tabel adalah 2,70 dengan kriteria uji F sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan X_1, X_2, X_3 terhadap Y
- b. H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ terdapat pengaruh yang positif dan signifikan X_1, X_2, X_3 terhadap Y

Berdasarkan pernyataan diatas diperoleh F hitung $>$ F tabel ($4.270 > 2,70$) dengan tingkat signifikan ($0.007 < 0.05$) maka H_0 ditolak H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa asal negara karyawan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Koefisien Determinasi

Tabel Hasil koefisien Determinasi

Dari tabel hasil uji R Square atau R^2 menunjukkan koefisien determinasi. Dari hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai R^2 sebesar 0.343 atau 34,3%. Sedangkan nilai R Square adalah 0,118 atau 11,8% Hal ini menunjukkan sekitar 11,8% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel asal negara karyawan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi pengaruh asal negara karyawan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 11,8% dan sisanya 88,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Asal Negara Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan secara statistik dengan menggunakan program SPSS 16 maka dapat dilihat bahwa asal negara karyawan memiliki t hitung sebesar $(3.112 > 1,985)$ t tabel dengan signifikansi $(0.002 < 0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa asal negara karyawan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan secara statistik dengan menggunakan program SPSS 16 maka dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja memiliki t hitung sebesar $(0.864 < 1,985)$ t tabel dengan signifikansi $(0.390 > 0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syuhermawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan secara statistik dengan menggunakan program SPSS 16 maka dapat dilihat bahwa pengawasan kerja memiliki t hitung sebesar $(0,228 < 1,985)$ t tabel dengan signifikansi $(0.820 < 0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh harmiati.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab IV, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Asal negara karyawan secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3.112 dan nilai signifikannya 0,002. Dengan batas signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima.
2. Disiplin kerja secara individual tidak ada hubungan terhadap kinerja karyawan. Dengan t hitung sebesar 0.864 dan nilai signifikannya adalah 0,390. Dengan batas signifikan $< 0,05$, maka H_0 diterima H_a ditolak.
3. Kepuasan kerja secara individual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan t hitung sebesar 0,228 dan nilai signifikannya 0,820. Dengan batas signifikan $< 0,05$, maka H_0 diterima H_a ditolak. Dari hasil analisis diketahui bahwa adjusted R^2 sebesar 0,090, hal ini berarti 9,0%

variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen yang terdiri dari variabel asal negara karyawan, disiplin kerja, kepuasan kerja.

4. Asal negara karyawan, disiplin kerja, kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. McConnell Dowell Services Batam. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa variabel bebas berdistribusi secara normal.

Saran

Penelitian ini telah dirancang dengan baik, namun hasil penelitian ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu terdapat beberapa saran yang perlu dikemukakan untuk memperbaiki penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Diharapkan untuk peneliti-peneliti yang akan datang untuk kembali dapat melakukan pembuktian variabel ini dalam kasus yang sama dengan menambah variabel lainnya yang belum di uji pada penelitian ini.
2. Penelitian ini hanya meliputi karyawan yang bekerja pada PT. McConnell Dowell Services Batam. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel penelitian serta memperluas wilayah sampel penelitian dan dapat dilakukan penelitian di perusahaan lain sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan untuk ruang lingkup yang lebih luas.
3. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menguji lebih spesifik tentang negara mana yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi penelitian selanjutnya dan dijadikan sebagai salah satu referensi bagi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitisemito (2009). WAWASAN SUMBER DAYA MANUSIA, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.

Hakim, Lukmanul. "ANALISIS PENGARUH BRAND IMAGE TERHADAP KEPUTUSAN KONSUMEN PADA BPR SEJAHTERA BATAM." *DIMENSI* 5.1 (2016).

Mangkunegara, (2013), MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Nasution, Ade Parlaungan. "ANALISA PENGARUH MARKETING MIX PADA TINGKAT HUNIAN HOTEL BERBINTANG DI KOTA BATAM." *DIMENSI* 3.2 (2016).

Nawawi, Hadari. (2005). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK BISNIS YANG KOMPETITIF, Yogyakarta

Prawirosentono. (2007). KEBIJAKAN KINERJA KARYAWAN. Yogyakarta :BPFE

Ridwan. (2009). METODE & TEKNIK MENYUSUN PROPOSAL PENELITIAN. Bandung

Rivai, V. (2005). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN (3rd ed). Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono. (2011). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D. Cetakan Ke-13. Bandung.