

## ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF VOCATIONAL EDUCATION GRADUATES AT MAKASSAR CITY

**Sitti Nurbaya, Syahrul, dan Purnamawati**

Program Studi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Program Pascasarjana

Universitas Negeri Makassar

**E-mail: sittinurbaya.ptk2016@gmail.com**

**Abstract :** The study aims at examining: (1) work motivation of employees, (2) work discipline of employees (3) work satisfaction of employees, (4) performance of employees, (5) influence of work motivation on performance of employees, (6) influence of work discipline on performance of employees, (7) influence of work satisfaction on performance of employees, and (8) influence of work motivation, work discipline, and work satisfaction collaboratively on performance.

The study was quantitative research. The population was the employees of PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI (eastern part of Indonesia) of vocational education graduates. Samples were chosen by employing purposive sample; thus, 34 samples were the respondents. Data obtained from the study were analyzed using descriptive statistics and partial statistics analysis (correlation and regression).

The results of the study reveal that (1) work motivation of employees of vocational education graduates was 85 categorized as very good, (2) work discipline of employees of vocational education graduates was 86 categorized as very good, (3) work satisfaction of employees of vocational education graduates was 85 categorized as very good, (4) performance of employees of vocational education graduates was 83 categorized as very good (5) work motivation gives positive and significant influence by 64.4% on performance of employees, (6) work discipline gives positive and significant influence by 65.1% on performance of employees, (7) work satisfaction gives positive and significant influence by 70.8% on performance of employees, and (8) work motivation, work discipline, and work satisfaction collaboratively give positive and significant influence by 56.6% on performance of employees. The conclusion based on the result of the study is the greater work motivation, work discipline, and work satisfaction, the greater the performance of employees.

**Keyword:** *Work Motivation, Work Discipline, Work Satisfaction, Performance of Employees, Vocational Education Graduates.*

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN LULUSAN PENDIDIKAN KEJURUAN DAN VOKASI DI KOTA MAKASSAR

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) motivasi kerja karyawan, (2) disiplin kerja karyawan, (3) kepuasan kerja karyawan, (4) kinerja karyawan, (5) pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, (6) pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, (7) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan (8) pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi. Pengambilan sampel menggunakan *sampling purposive*, sehingga diperoleh sampel berjumlah 34 responden. Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik korelasi parsial (korelasi dan regresi).

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) motivasi kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi sebesar 85 termasuk kategori sangat baik, (2) disiplin kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi sebesar 86 termasuk kategori sangat baik, (3) kepuasan kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi sebesar 85 termasuk kategori sangat baik, (4) kinerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI sebesar 83 termasuk kategori sangat baik, (5) motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 64,4% terhadap kinerja karyawan, (6) disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan sebesar

65,1% terhadap kinerja karyawan, (7) kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 70,8% terhadap kinerja karyawan, dan (8) motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan sebesar 56,6% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan semakin besar motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan semakin besar.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Lulusan Pendidikan Kejuruan dan Vokasi

## PENDAHULUAN

MEA saat ini harus menjadi perhatian semua pihak yakni pemerintah dalam hal ini Kementerian Pendidikan menyiapkan lulusan yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan dan perkembangan zaman, dari pihak Dunia Usaha dan Industri (DUDI) harus menyiapkan tenaga kerja yang memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Kedua hal tersebut harus disiapkan agar mampu menjawab tantangan persaingan dan arus bebas investasi dan tenaga kerja terampil dari negara lain yang masuk ke Indonesia. Selain MEA, revolusi industri era 4.0 menjadi tantangan dan peluang perkembangan pendidikan kejuruan di Indonesia.

Menurut Yahya (2018: 13) tantangan pendidikan kejuruan semakin kompleks dengan industri 4.0, tantangan tersebut harus dijawab dengan cepat dan tepat agar tidak berkontribusi terhadap peningkatan pengangguran. Lanjut Yahya, untuk itu pemerintah perlu meninjau relevansi antara pendidikan kejuruan dan pekerjaan untuk merespon perubahan dengan tetap memperhatikan aspek kemanusiaan (*humanities*). Selain itu, dalam menghadapi tantangan industri 4.0, dukungan dari pemerintah harus mencakup: 1) sistem pembelajaran, 2) satuan pendidikan, 3) peserta didik, dan 4) pendidik dan tenaga kependidikan. Hal tersebut sejalan dengan regulasi dan perundang-undangan yang telah dikeluarkan pemerintah Republik Indonesia.

Presiden Republik Indonesia Joko Widodo menyebutkan sebanyak 82 persen tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan lulusan SMK, kondisi tersebut harus segera diatasi, sehingga lulusan SMK masuk ke dunia kerja tepat sasaran (Kuwado, 2017). Menurut Jokowi, untuk menghasilkan lulusan SMK yang memiliki SDM berkualitas, kondisi perlengkapan dan peralatan di sekolah kejuruan perlu diperhatikan, begitu juga dengan kualitas

guru, hal tersebut tidak sesuai dengan karakter pendidikan SMK yang berorientasi pada menyiapkan lulusannya untuk masuk ke dunia kerja. Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto mengungkapkan, upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas SMK dengan meluncurkan program vokasi industri yaitu membangun penyesuaian antara industri dan SMK, dengan target hingga 2019 sebanyak 355 perusahaan industri yang akan membina 1.775 SMK (Pambudi, 2017).

Berdasarkan uraian tersebut di atas disimpulkan bahwa, lulusan pendidikan kejuruan yang belum terserap ke dunia kerja masih sangat tinggi, bahkan lulusan pendidikan kejuruan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang ilmu yang diperoleh selama di bangku sekolah, sehingga hal tersebut perlu mendapat perhatian dari penyelenggara pendidikan dalam meningkatkan kompetensi lulusannya, agar lulusannya memiliki SDM yang berkualitas dan dapat bersaing di dunia kerja.

Lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi baik sebagai calon tenaga kerja maupun sudah menjadi tenaga kerja dituntut harus memiliki SDM yang berkualitas baik *hard skill* seperti keterampilan maupun *soft skill* seperti memiliki motivasi kerja yang tinggi, disiplin kerja dan kinerja yang baik. Perpaduan antara *soft skill* dan *hard skill* diperlukan agar karyawan dapat bekerja sesuai tujuan organisasi atau perusahaan, baik pada perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara. Salah satu perusahaan milik negara yang tenaga kerjanya terdapat lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi adalah PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI.

Hasil wawancara langsung dengan *Public Relation* PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI, Muhktar mengemukakan bahwa, sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa telekomunikasi, PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI terus berupaya menyiapkan

karyawan dengan SDM yang berkualitas untuk menghadapi kompetitor di era MEA dan era industri 4.0 saat ini. Dari segi SDM dan kinerja, kualitas karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi masih kurang dibandingkan dengan karyawan lulusan S1 dan S2. Selain itu masih terdapat karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi yang kurang disiplin dalam bekerja. Hal tersebut menjadi tantangan yang dihadapi dalam persaingan jasa telekomunikasi di era MEA dan era industri 4.0 saat ini. Oleh karena itu PT. Telkom terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya terutama karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi.

Peningkatan kinerja dari aspek motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan merupakan upaya menyiapkan tenaga kerja untuk membangun infrastruktur dari kota sampai pelosok daerah, dalam mencapai target 5 juta pelanggan Indihome pada tahun 2018. Faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja menjadi variabel dalam peningkatan kinerja karyawan, hal tersebut sejalan dengan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan baik di perusahaan maupun di instansi pemerintahan. Hardjono (2013) mengemukakan bahwa, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Mijen. Sementara, hasil penelitian yang dilakukan Sari (2017) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk 1) mengetahui seberapa besar motivasi kerja karyawan, 2) mengetahui seberapa besar disiplin kerja karyawan, 3) mengetahui seberapa besar kepuasan kerja karyawan, 4) mengetahui seberapa besar kinerja karyawan, 5) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, 6) ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 7) ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 8) ada pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI.

### **Motivasi Kerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016: 93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari

motifnya, dengan kata lain motivasi sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*Drive arousal*). Wibowo (2015: 111) berpendapat bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut di atas disimpulkan bahwa, motivasi merupakan kegiatan yang timbul karena adanya perasaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan sesuatu seperti bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2009: 146) diantaranya adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan dan meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

Menurut Newstroom (2011: 109) yang dikutip oleh Wibowo (2015: 110) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah: (a) *engagement*, merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan, (b) *commitment*, komitmen adalah suatu tingkatan di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*, (c) *satisfaction*, kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja, (d) *turnover*, merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

### **Disiplin Kerja Karyawan**

Pengertian disiplin menurut Hardjono (2013: 14) adalah kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku di organisasi masing-masing. Anoraga (2009: 46) mengatakan disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib.

Hasibuan (2009: 194) mengungkapkan kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Lanjut Hasibuan, indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan Kemampuan
  - Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan

karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

- b. **Teladan Pimpinan**  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- c. **Balas Jasa**  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
- d. **Keadilan**  
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e. **Waskat**  
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- f. **Sanksi Hukuman**  
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- g. **Ketegasan**  
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- h. **Hubungan Kemanusiaan**  
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri

pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2016: 117). Menurut Wibowo (2015: 132) kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Bintoro dkk. (2017: 92) berpendapat bahwa, ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu: (a) faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan, (b) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, (c) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya, (d) faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

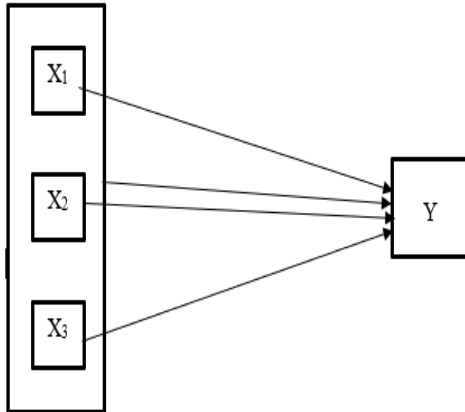
### **Kinerja Karyawan**

kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2016: 67). Pengertian kinerja seorang pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan.

Mangkunegara (2016: 67) menjelaskan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi dua faktor yaitu kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa  $Human\ Performance = Ability + Motivation$ ;  $Motivation = Attitude + Situation$ ; dan  $Ability = Knowledge + Skill$ . Sementara Bintoro dkk. (2017: 109-110) menyebutkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu

fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, *supportive boss* dan bonus.

**Desain Penelitian**



Gambar 1. Desain Penelitian

Berdasarkan pada desain penelitian tersebut, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI.
2. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja dengan kinerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI.
3. Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI.
4. Ada pengaruh signifikan secara bersama-sama motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI.

**METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi berjumlah 37 karyawan pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI. sampel pada penelitian ini berjumlah 34 karyawan terdiri dari karyawan lulusan pendidikan kejuruan (SMK) sebanyak 8 orang dan lulusan pendidikan vokasi (D3) sebanyak 26 orang. Penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive*.

Teknik Analisis Data yang digunakan ada tiga yaitu yang pertama statistik deskriptif berupa penyajian data melalui tabel, grafik, perhitungan modus, median, mean, perhitungan rata-rata dan standar deviasi serta perhitungan persentase. Kedua analisis korelasi parsial yaitu menganalisis korelasi masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat digunakan korelasi *product moment* (r). Uji koefisien korelasi digunakan untuk menguji arah variabel bebas dengan variabel terikat. Ketiga analisis korelasi regresi ganda yaitu menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat, disebut juga hubungan simultan, dimana seluruh variabel bebas dihubungkan dengan variabel terikat.

**HASIL PENELITIAN**

1. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Besarnya motivasi kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI diperoleh skor motivasi kerja karyawan sebesar 85 dari skor tertinggi 100. Perolehan skor dan kriteria untuk setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini seperti terlihat pada Gambar 2.

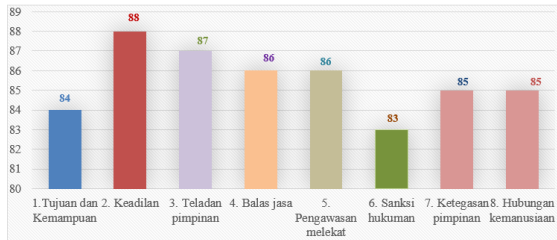


Gambar 2. Grafik skor motivasi kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi

Berdasarkan grafik skor penilaian jawaban responden terhadap angket motivasi kerja seperti pada Gambar 2, diketahui bahwa indikator 1 dan 3 memiliki skor yang sama yaitu sebesar 85, indikator 2 dan 4 memiliki skor yang sama yaitu sebesar 85. Dengan demikian rata-rata skor motivasi kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI sebesar 86 termasuk kategori sangat baik.

Besarnya disiplin kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI diperoleh skor sebesar 86 dari skor tertinggi

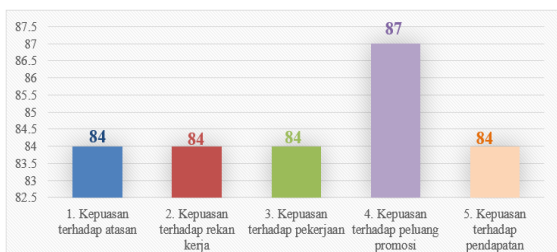
yang diharapkan 100. Skor jawaban masing-masing indikator seperti terlihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Grafik skor disiplin kerja lulusan Pendidikan kejuruan dan vokasi

Berdasarkan pada Gambar 3. menunjukkan bahwa indikator 4 dan 5 memiliki skor tertinggi yaitu 86, indikator 7 dan 8 memiliki skor yang sama yaitu 85, indikator 1 memiliki skor 84 dan paling rendah adalah indikator 6 dengan skor 83. Dengan demikian rata-rata skor disiplin kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI sebesar 86 termasuk kategori sangat baik.

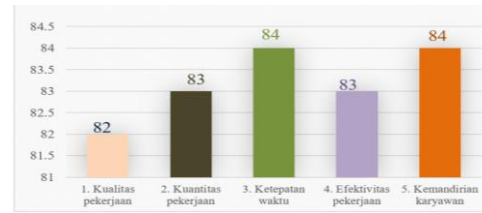
Besarnya kepuasan kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI diperoleh kepuasan kerja sebesar 85 persen dari skor yang diharapkan. Perolehan skor masing-masing indikator dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Grafik skor kepuasan kerja lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi

Berdasarkan Gambar 4. menunjukkan bahwa indikator 1, 2, 3 dan 5 memiliki yang sama sebesar 84, dan indikator 4 memiliki skor 87. Dengan demikian rata-rata skor kepuasan kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI sebesar 85 termasuk dalam kategori sangat baik.

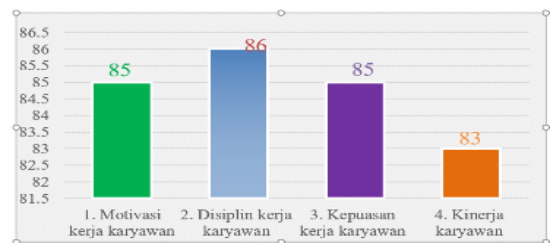
Besarnya kinerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI diperoleh skor sebesar 83 dari yang diharapkan 100. Perolehan skor setiap indikator seperti terlihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Grafik skor kinerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi

Perolehan skor seperti pada Gambar 5. menunjukkan bahwa indikator 1 mendapat skor 82, indikator 2 dan 4 mendapat skor sebesar 83, indikator 3 dan 5 mendapat skor 84. Dengan demikian rata-rata skor kinerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI sebesar 83, termasuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah 1, 2, 3 dan 4 dapat diketahui skor rata-rata setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) sebesar 86, variabel disiplin kerja karyawan ( $X_2$ ) sebesar 85, variabel kepuasan kerja karyawan ( $X_3$ ) sebesar 85 dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 85. Perolehan skor setiap variabel dapat dilihat pada Gambar 6.



Gambar 6. Grafik perolehan skor setiap variabel

## 2. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas variabel motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi 0,914, *mean* 102,41 dan *standart deviation* 8,578. Hasil uji normalitas variabel motivasi kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji normalitas variabel motivasi kerja karyawan

		Motivasi Kerja ( $X_1$ )
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	102,41
	Std. Deviation	8,578
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,558
Asymp. Sig. (2-tailed)		,914

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa data variabel motivasi kerja karyawan berdistribusi normal, hal ini dikarenakan nilai signifikansi sebesar  $0,914 > 0,05$ .

Pengujian normalitas variabel disiplin kerja karyawan ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi  $0,914$ , *mean* 102,38 dan *standart deviation* 8,507. Hasil uji normalitas menggunakan SPSS 20 dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji normalitas data variabel disiplin kerja

		Disiplin Kerja ( $X_2$ )
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	102,38
	Std. Deviation	8,507
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,558
Asymp. Sig. (2-tailed)		,914

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa data variabel disiplin kerja karyawan berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi  $0,914 > 0,05$ .

Pengujian normalitas data variabel kepuasan kerja karyawan ( $X_3$ ) diperoleh nilai signifikansi  $0,897$ , *mean* 101,82, *standart deviation* 8,657. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil uji normalitas data variabel kepuasan kerja

		Kepuasan Kerja ( $X_3$ )
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	101,82
	Std. Deviation	8,657
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,574
Asymp. Sig. (2-tailed)		,897

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi  $0,897 > 0,05$ .

Pengujian normalitas variabel kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi  $0,637$ , *mean* 99,56 dan *standart deviation* 8,826, dengan demikian data variabel kinerja karyawan berdistribusi normal karena nilai signifikansinya  $0,637 > 0,05$ . Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji normalitas data variabel kinerja karyawan

		Kinerja Karyawan (Y)
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	99,56
	Std. Deviation	8,826
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,128
	Negative	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		,744
Asymp. Sig. (2-tailed)		,637

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas tersebut di atas, disimpulkan bahwa data hasil penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI dengan empat variabel yaitu  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan Y berdistribusi normal.

### 3. Uji Lineritas Variabel

Pengujian lineritas motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi  $0,495 > 0,05$ . Dengan demikian disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara motivasi kerja karyawan dengan kinerja karyawan. hasil uji lineritas variabel  $X_1$  terhadap Y dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil uji lineritas variabel  $X_1$  terhadap Y

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Between Groups	2423,069	20	121,153	304,838	,000
	Linearity	2415,342	1	2415,342	6077,313	,000
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	Deviation from Linearity	7,726	19	,407	1,023	,495
	Within Groups	5,167	13	,397		
Total		2428,235	33			

Pengujian lineritas disiplin kerja karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi  $0,911 > 0,05$ . Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara disiplin kerja karyawan dengan kinerja karyawan. Hasil uji lineritas dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil uji lineritas data variabel  $X_2$  terhadap Y

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) *	Between Groups	1723,216	20	86,161	1,322	,307
	Linearity	1090,498	1	1090,498	16,734	,001
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	Deviation from Linearity	632,718	19	33,301	,511	,911
	Within Groups	847,167	13	65,167		
Total		2570,382	33			

Pengujian lineritas kepuasan kerja karyawan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) menghasilkan nilai signifikansi  $0,146 > 0,05$ , artinya bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan. Hasil uji lineritas dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil uji lineritas variabel  $X_1$  terhadap  $Y$

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan ( $Y$ ) * Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	Between Groups	(Combined)	2056,191	18	114,233	4,112	,004
		Linearity	1238,693	1	1238,693	44,584	,000
	Deviation from Linearity	817,498	17	48,088	1,731	,146	
Within Groups			416,750	15	27,783		
Total			2472,941	33			

Berdasarkan hasil uji linearitas variabel  $X_1$  terhadap  $Y$ , variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  dan variabel  $X_3$  terhadap  $Y$ , disimpulkan bahwa variabel penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI terdapat hubungan linear antar variabel bebas dengan variabel terikat.

#### 4. Pengujian Hipotesis

- a) Pengujian hipotesis pertama, terdapat pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$ .

Hasil analisis jalur untuk pengujian hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh antara motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan menggunakan *software* SPSS 20, diperoleh nilai signifikansi  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 4,784 > t_{tabel} 2,042$ . Artinya bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil analisis jalur dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 8. Hasil analisis jalur pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,522	14,271		2,209	,034
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	,664	,139	,646	4,784	,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan ( $Y$ )

- b) Pengujian hipotesis kedua, terdapat pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$

Pengujian hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh antara disiplin kerja

karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), menunjukkan nilai signifikansi  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 4,856 > t_{tabel} 2,042$ , artinya bahwa  $H_1$  diterima,  $H_0$  ditolak. Hasil analisis jalur dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil analisis jalur pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30,373	14,295		2,125	,041
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	,676	,139	,651	4,856	,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan ( $Y$ )

- c) Pengujian hipotesis ketiga, terdapat pengaruh  $X_3$  terhadap  $Y$

Pengujian hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh antara kepuasan kerja karyawan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), diperoleh nilai signifikansi  $X_3$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 5,667 > t_{tabel} 2,042$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil uji analisis jalur pengaruh  $X_3$  terhadap  $Y$

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,088	13,010		2,005	,053
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	,722	,127	,708	5,667	,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan uraian pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 64,6%, variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 65,1%, dan variabel kepuasan kerja karyawan ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 70,8%. Besarnya pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat pada Gambar 7.





Gambar 7. Grafik besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y

d) Pengujian hipotesis keempat

Pengujian hipotesis keempat yaitu terdapat pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ), disiplin kerja karyawan ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja karyawan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis keempat dengan uji F yaitu jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Hasil uji korelasi regresi ganda dengan menggunakan SPSS 20 dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil uji korelasi regresi ganda

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1454,687	3	484,896	13,038	,000 <sup>b</sup>
Residual	1115,695	30	37,190		
Total	2570,382	33			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ).

Berdasarkan *output* hasil uji korelasi regresi ganda seperti pada Tabel 11, menunjukkan signifikansi X terhadap Y adalah  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 13,038 > F_{tabel} 4,51$ , dimana untuk mendapatkan  $F_{tabel} = F(k; n - k) = F(3; 34 - 3) = (3; 31) = 4,51$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini berarti  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara simultan berpengaruh positif terhadap Y. Besarnya pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y dapat diketahui melalui koefisien determinasi hasil uji korelasi regresi ganda pada *output model summary* SPSS 20 menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,566, hal ini berarti bahwa pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara simultan terhadap Y sebesar 56,6 persen. Hasil selengkapnya seperti pada Tabel 12.

Tabel 12. Hasil *output koefisien determinasi*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752 <sup>a</sup>	,566	,523	6,098

a. *Predictors:* (Constant), Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ).

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa motivasi kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI sebesar 85 dari skor yang diharapkan 100, termasuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut berdasarkan jawaban responden terhadap angket instrumen motivasi kerja karyawan yang sebelumnya sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan analisis jawaban responden terhadap angket motivasi kerja diketahui hasil jawaban responden terendah pada butir enam indikator 1 yaitu *engagement*, dengan demikian disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI belum memiliki motivasi yang tinggi dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan, hal tersebut sebagaimana dikatakan Newstroom yang dikutip Wibowo (2015: 110) bahwa *engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif dan usaha di dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dengan demikian diperlukan adanya pemberian dan peningkatan motivasi, sehingga karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan sesuai tujuan organisasi perusahaan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI sebesar 86 dari 100 yang diharapkan, sehingga termasuk dalam kriteria sangat baik. Meski termasuk kategori sangat baik, disiplin kerja perlu ditingkatkan, hal ini sejalan dengan pendapat Supratini dkk., (2016) yang menyatakan bahwa, disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan pada bab sebelumnya, bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap terhadap

peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kerjanya, disiplin kerja dikatakan baik bila karyawan mengikuti dengan sukarela aturan atasannya dan berbagai peraturan perusahaan (Sutrisno, 2012).

Analisis jawaban responden terhadap angket disiplin kerja diketahui hasil jawaban responden terendah pada butir 6 indikator 1 yaitu tujuan dan kemampuan berjumlah 108. Hal ini perlu ditingkatkan, karena tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Menurut Hasibuan (2009: 194), tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Dengan adanya peningkatan disiplin kerja karyawan, diharapkan karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Regional VII KTI memiliki disiplin yang besar, sehingga mampu mencapai target dan kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI sebesar 85 dari 100 skor yang diharapkan, sehingga termasuk dalam kriteria sangat baik. Pencapaian skor tersebut masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai 100, hal ini dikarenakan kepuasan kerja karyawan diperlukan dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis (Anoraga, 2009).

Berdasarkan analisis jawaban responden terhadap angket kepuasan kerja diketahui hasil jawaban responden terendah pada butir 16 indikator 3 yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, sebagian besar karyawan memilih kurang puas terhadap pekerjaan yang dijalankannya, sehingga apabila karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, dapat mengganggu tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut sejalan pendapat Mangkunegara (2016: 120) yang menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa kinerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT.

Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI dengan skor sebesar 83, termasuk dalam kriteria sangat baik. Hal tersebut berdasarkan jawaban responden terhadap angket instrumen kinerja karyawan yang sebelumnya sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil analisis jawaban responden terhadap angket kinerja karyawan diketahui jawaban responden terendah pada butir 21 indikator 2 yaitu kuantitas pekerjaan dengan jumlah skor 94. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI tidak mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi masih perlu ditingkatkan karena kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi. Uha (2015) menjelaskan bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari hasil-hasil fungsi pekerjaan, pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Menurut Bintoro (2017: 109) kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah prioritas kerja, karyawan akan kebingungan jika mendapat banyak tugas dan tidak mengetahui skala prioritasnya.

a) Hipotesis pertama, motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial antara motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 4,784 > t_{tabel} 2,042$ , hal ini berarti bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengelolaan data menghasilkan koefisien Beta sebesar 0,646 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI dapat dipengaruhi motivasi kerja sebesar 64,6 persen, sedangkan 35,4 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Dengan demikian keempat indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan yaitu *engagement*, *commitmen*, *satisfaction*, dan *turnover* dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan

vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kiruja & Mukuru (2018) menyebutkan bahwa: "...that employee motivation influences employee performance of Public Middle Level Technical Training Institutions in Kenya..." hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Lembaga Pelatihan Teknis Menengah Umum di Kenya. Penelitian lainnya yang relevan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Sambira (2017) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penghubung Buton. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin besar motivasi kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI, maka semakin besar pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut, begitu juga sebaliknya, semakin kecil motivasi kerja karyawan, maka semakin kecil pula kinerja karyawan.

b) Hipotesis kedua, disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial disiplin kerja karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) diperoleh signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 4,856 > t_{tabel} 2,042$ , hal ini berarti bahwa disiplin kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis data menghasilkan koefisien Beta sebesar 0,651 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya bahwa kinerja karyawan dipengaruhi disiplin kerja sebesar 65,1 persen, selebihnya 34,9 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Dengan demikian kedelapan indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan yaitu tujuan dan kemampuan, keadilan, teladan pimpinan, balas jasa, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan, dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Supraptini, dkk. (2016) yang mengatakan bahwa, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Demikian halnya dengan penelitian

yang dilakukan Emmywati & Fatimah (2018) yang menyatakan bahwa: "...Work Discipline has more dominant influence on employee's job Performance at Directorate of Telecommunication Directorate General of Postal and Informatics Technology of Ministry of Communications and Informatics in Jakarta..." penelitian tersebut dapat diartikan bahwa, disiplin kerja memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan di Direktorat Telekomunikasi Direktorat Jenderal Pos dan Teknologi Informatika Kementerian Komunikasi dan Informatika di Jakarta. Dengan demikian dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa semakin besar disiplin kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada Kantor PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI, maka semakin besar kinerja yang dihasilkan, atau sebaliknya, semakin kecil disiplin kerja karyawan, maka semakin kecil kinerja yang dihasilkan.

c) Hipotesis ketiga, terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh bahwa secara korelasi parsial kepuasan kerja karyawan ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) diperoleh signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 5,667 > t_{tabel} 2,042$ , hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI. Sedangkan *output* analisis data menghasilkan koefisien Beta sebesar 0,708 dengan signifikansi  $0,000 > 0,05$  maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi kepuasan kerja sebesar 70,8 persen, sedangkan selebihnya 29,2 dipengaruhi variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Dengan demikian kelima indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas pekerjaan dan kemandirian karyawan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Marzuki & Sularso (2018) menyebutkan bahwa, "...that job satisfaction have an effect on Employee performance at PT. Total Logistic and Operation Support in Eastern Kalimantan...", penelitian diartikan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Total Logistik dan Operation Support Eastern Kalimantan. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan Nugrahaningsih, dkk. (2017) mengatakan bahwa, secara korelasi parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tempuran Mas. Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin besar kepuasan kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada Kantor PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI, maka semakin besar pula kinerja yang dihasilkan atau sebaliknya semakin kecil kepuasan kerja karyawan maka semakin kecil juga kinerja karyawan.

- d) Hipotesis keempat, terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat diperoleh bahwa secara simultan motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja karyawan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 13,038 > F_{tabel} 4,51$  artinya bahwa ketiga variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara simultan terhadap  $Y$  pada *output koefisien determinasi R Square* sebesar 0,566, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan 56,6 persen dapat dipengaruhi motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja, selebihnya 43,4 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Bagaskara & Rahardja (2018) dengan hasil bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cen Kurir Indonesia Jakarta sebesar 56,1 persen.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa, semakin besar motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin besar pula. Sehingga diharapkan karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi dapat lebih meningkatkan motivasi

kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja, agar kinerja dapat lebih meningkat demi tercapainya tujuan organisasi perusahaan.

## KESIMPULAN

1. Motivasi kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI sebesar 85 (untuk skor tertinggi 100), dengan demikian motivasi kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI berdasarkan responden termasuk dalam kriteria sangat baik.
2. Disiplin kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI sebesar 86 (untuk skor tertinggi 100), dengan demikian disiplin kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI berdasarkan responden termasuk dalam kriteria sangat baik.
3. Kepuasan karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI sebesar 85 (untuk skor tertinggi 100), dengan demikian kepuasan kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI berdasarkan responden termasuk dalam kriteria sangat baik.
4. Kinerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI sebesar 83 (untuk skor tertinggi 100), dengan demikian kepuasan kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI berdasarkan responden termasuk dalam kriteria sangat baik.
5. Secara korelasi parsial motivasi kerja karyawan berpengaruh positif sebesar 64,6 persen terhadap kinerja karyawan, dengan demikian semakin besar motivasi kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI, maka semakin besar pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.
6. Secara korelasi parsial disiplin kerja berpengaruh positif sebesar 65,1 persen terhadap kinerja karyawan, dengan demikian semakin besar disiplin kerja

karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada Kantor PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI, maka semakin besar kinerja yang dihasilkan.

7. Secara korelasi parsial kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 70,8 persen terhadap kinerja karyawan, dengan demikian semakin besar kepuasan kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada Kantor PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI, maka semakin besar pula kinerja yang dihasilkan.
8. Secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 56,6 persen terhadap kinerja karyawan, dengan demikian semakin besar motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada Kantor PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI, maka semakin besar pula kinerja yang dihasilkan.

## SARAN

1. Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI pada kriteria baik dan sangat baik, akan tetapi masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan diantaranya adalah motivasi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan masih kurang, serta karyawan belum mampu berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itu PT. Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI melaksanakan pendidikan dan pelatihan pembentukan karakter *soft skill* karyawan terutama karyawan lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi.
2. Kepada pihak lembaga pendidikan dalam hal ini pendidikan kejuruan dan vokasi, agar lebih mempersiapkan lulusannya tidak hanya dari *hardskill* tetapi juga *soft skill*, hal ini dilakukan agar lulusannya tidak hanya mendapatkan pekerjaan, tetapi juga memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan tempatnya bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja* (Cetakan ke-5). Jakarta: Rineka Cipta.

Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). Diambil dari [http://eprints.undip.ac.id/61830/1/20\\_Bagaskara.pdf/](http://eprints.undip.ac.id/61830/1/20_Bagaskara.pdf/) Diakses 4 Juli 2018

Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Gava Media.

Emmywati, N. R. S., & Fatimah, N. (2018). Performance Development: The Role Of Compensation and Work Discipline. Diambil dari [www.journals.savap.org.pk](http://www.journals.savap.org.pk/) /Diakses 1 Juli 2018.

Hardjono, T. (2013). *Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris pada Kecamatan Mijen Kota Semarang)*. Program Pascasarjana Universitas Dian Nuswantoro, Semarang. Diambil dari [http://eprints.dinus.ac.id/15066/1/JURNAL\\_TESIS.pdf](http://eprints.dinus.ac.id/15066/1/JURNAL_TESIS.pdf).

Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ketiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kiruja, E., & Mukuru, E. (2018). Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya. *IJAME*. Diambil dari [www.managementjournal.info](http://www.managementjournal.info/) / Diakses 1 Juli 2018.

Kuwado, F. J. (2017, Februari 2). Jokowi Ungkap Fakta Miris Soal Lulusan SMK. *Kompas.com*. Diambil dari <http://nasional.kompas.com/read/2017/02/02/13493711/jokowi.ungkap.fakta.miris.soal.lulusan.smk/> Diakses 15 Februari 2018

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Ketigabelas). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marzuki, H., & Sularso, R. A. (2018). The Influence of Occupational Safety Culture, Leadership and Motivation toward Job

- Satisfaction and Employee Performance at PT. Total Logistic and Operation Support in Eastern Kalimantan". *IOSR Journal of Business and Management*, Vol. 20(Issue 3), 40–46.
- Muhktar. (2018, Pebruari). Profil PT Telkom Indonesia Kantor Regional VII KTI Makassar.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa*, Vol. 4. Diambil dari [journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/download/712/428](http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/download/712/428).
- Pambudi, A. (2017, Agustus 26). [Review of *Memperin: Peralihan SMK Tingkatkan Kualitas Lulusan*, oleh Suryanto]. *AntaraNews*. Diambil dari <https://www.antaranews.com/berita/649000/memperin-peralihan-smk-tingkatkan-kualitas-lulusan/>, Diakses 21 Februari 2018.
- Sambira, M. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penghubung Buton*. Program Pascasarjana Universitas Halu Oleo, Kendari. Diambil dari [http://sitedi.uho.ac.id/uploads\\_sitedi/G2D115064\\_sitedi\\_tesis%20martha%20sambira%20\(G2D1%2015%20064\).pdf](http://sitedi.uho.ac.id/uploads_sitedi/G2D115064_sitedi_tesis%20martha%20sambira%20(G2D1%2015%20064).pdf).
- Sari, N. N. P. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Kantor Pada PT. PLN (Persero) Area Pekalongan Rayon Kota Timur). *Jom Fisip*, Vol.2. Diambil dari <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/download/14541/14093>.
- Suprptini, F. S., Suddin, A., & Triastity, R. (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Survei pada Tenaga Kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta), Vol.10 No. 2.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-4). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Uha, I. N. (2015). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja (Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi)* (Cetakan ke-2). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi* (Cetakan ketiga). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yahya, M. (2018, Maret). *Era Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Perkembangan Pendidikan Kejuruan Indonesia*. Pidato Ilmiah dipresentasikan pada Sidang Terbuka Luar Biasa Senat Universitas Negeri Makassar, Gedung Teater Phinisi Kampus Universitas Negeri Makassar.