



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TETAP DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. PERTAMA MINA SUTRA PERKASA DI PUGER
JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE TOWARD REGULER EMPLOYEES
PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING
VARIABLE IN PT. PERTAMA MINA SUTRA PERKASA PUGER JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Aditya Maulana Putra

NIM. 130810201211

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TETAP DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. PERTAMA MINA SUTRA PERKASA DI PUGER
JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE TOWARD REGULER EMPLOYEES
PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING
VARIABLE IN PT. PERTAMA MINA SUTRA PERKASA PUGER JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Aditya Maulana Putra
NIM. 130810201211

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Aditya Maulana putra
Nim : 130810201211
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Pertama Mina Sutra Perkasa Di Puger Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember,
Yang menyatakan,

Aditya Maulana Putra
NIM. 130810201211

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERTAMA MINA SUTRA PERKASA DI PUGER JEMBER

Nama Mahasiswa : Aditya Maulana Putra

NIM : 130810201211

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 11 Juni 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr.Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si.

NIP. 197405022000032001

Drs.Sunardi, M.M.

NIP. 19530401985031001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pertama Mina Sutra
Perkasa Di Puger Jember**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Aditya Maulana Putra

Nim : 130810201211

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Markus Apriono M.M.

NIP. 196404041989021001 : (.....)

Sekretaris : Drs. Sampeadi M.S.

NIP. 195604041985031002 : (.....)

Anggota : Ana Mufidah S.E.,M.M.

NIP.198002012002012001 : (.....)



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini :
2. Kedua orangtuaku tercinta, Ibunda Ida Sulastri dan Ayahanda I Wayan Sulendra yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini;
3. Keluarga yang telah memberikan masukan, dukungan serta motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Terima Kasih untuk Sahabat Seperjuangan KSHM (Ibuk Intan, Icha, Siska, Bela, Satrio, Faruq, dan Eky) serta penghuni Padepokan Jon (Fachri, Imam Dj, Dany a.k.a Kakek *Legend*) yang selalu menemani, mendoakan yang terbaik dan memberi semangat sampai akhir.
5. Teman-teman seluruh manajemen angkatan 2013 FEB UNEJ.
6. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

“Jika ada sesuatu yang benar-benar ingin kau capai, kejarlah tanpa mementingkan hasilnya.”

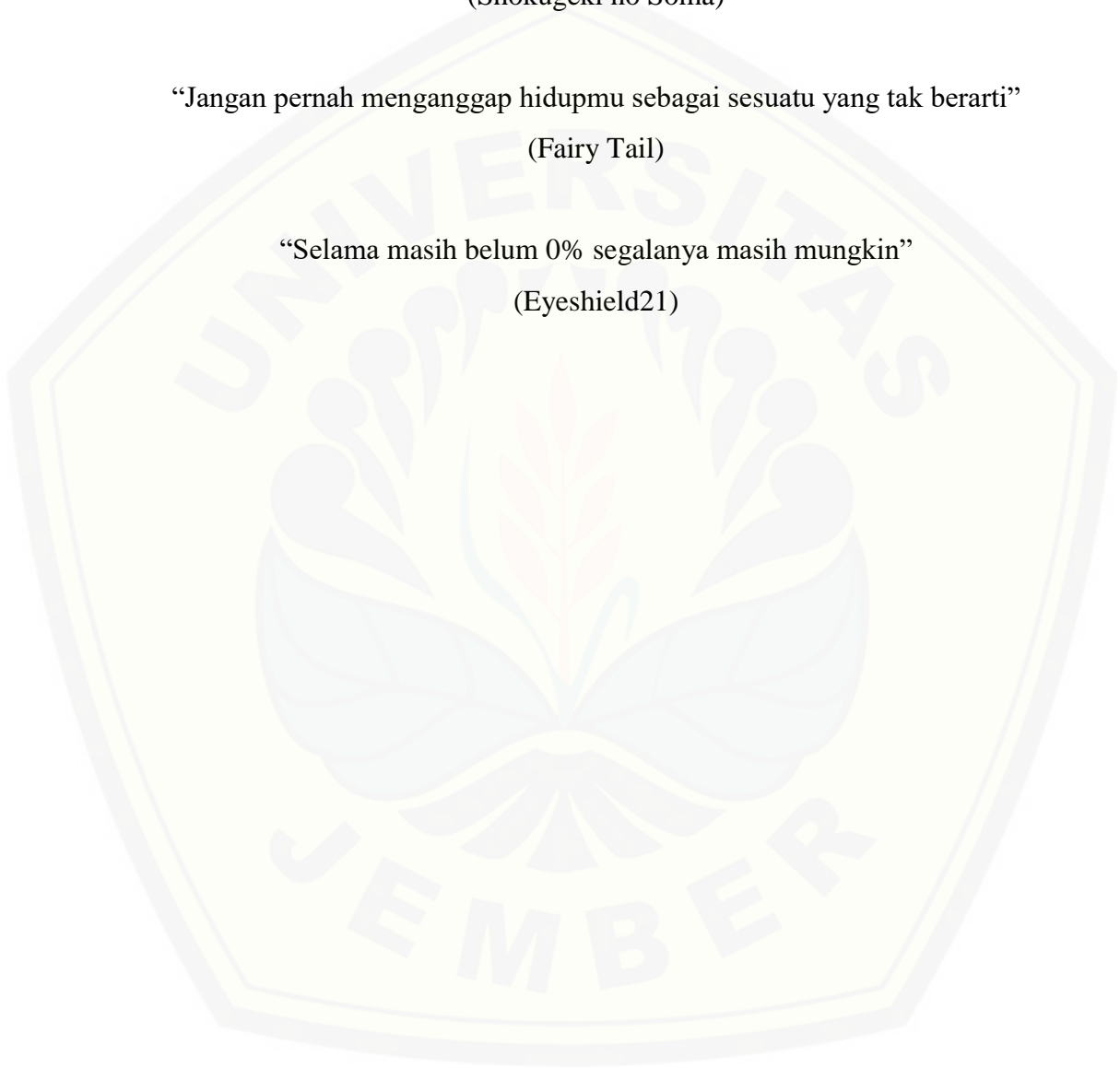
(Shokugeki no Soma)

“Jangan pernah menganggap hidupmu sebagai sesuatu yang tak berarti”

(Fairy Tail)

“Selama masih belum 0% segalanya masih mungkin”

(Eyeshield21)



RINGKASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pertama Mina Sutra Perkasa Di Puger Jember; Aditya Maulana Putra ; 130810201211; 2017; 94 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan sukses tidaknya perusahaan, karena sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam menjalankan dan mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor dominan didalam perusahaan. Karyawan merupakan tenaga kerja yang sangat dibutuhkan di dalam perusahaan. Karyawan memiliki keinginan atau kebutuhan tertentu yang diharapkan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Begitu juga dengan perusahaan, perusahaan mengharapkan karyawan dengan kinerja yang baik dan berkompeten didalam pekerjaannya. Dengan kinerja karyawan yang baik maka diharapkan prestasi atau tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan bisa terwujud.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Obyek pada penelitian ini adalah PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger Jember, dengan populasi karyawan tetap sebanyak 69 orang dan sampelnya dalam penelitian ini yaitu sebanyak 69 responden. Dalam kajian ini jumlah indikator variabel seluruhnya berjumlah 13, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai regresi 48,1% dan didiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi 38,4%. Selain itu kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai regresi 38,9%. Selain itu disiplin kerja memiliki pengaruh tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan nilai regresi 18,7%.

SUMMARY

The Influence Of Work Discipline Toward Reguler Employees Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In Pt. Pertama Mina Sutra Perkasa Puger Jember; Aditya Maulana Putra; 130810201211 ; 2017 ; 106pages ; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resources is one of the resources that determine the success or failure of the company, because human resources are the most important factor in carrying out and achieving corporate goals. The company's success in achieving its objectives seen from the quality of human resources is the dominant factor in the company. Employee labor is urgently needed in the company. Employees have the desire or the specific requirements expected from the company where they work. So also with the company, the company expects employees with good performance and competent in their work. With employee performance better then expected achievement or level of the company's success in achieving its goals will be realized.

Based on this phenomenon, the study aims to determine the effect of labor discipline on the performance of reguler employees with job satisfaction as an intervening variable. Object of this research is PT. Pertama Mina Sutra Perkasa in Puger Jember, with a population of permanent employees by 69 people and the sample in this study as many as 69 respondents. In this study the indicator variable number totaled 13, Methods of data analysis used in this research is path analysis (path analysis).

The results of this study indicate that the discipline of work has a significant effect on job satisfaction with the value of 48.1% and didiplin regression work has a significant influence on employee performance with a value of 38.4% regression. Besides job satisfaction discount positive influence on the performance of the regression value of 38.9%. Besides the discipline of work has indirect influence job satisfaction as an intervening variable in the regression value of 18.7%.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger, Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

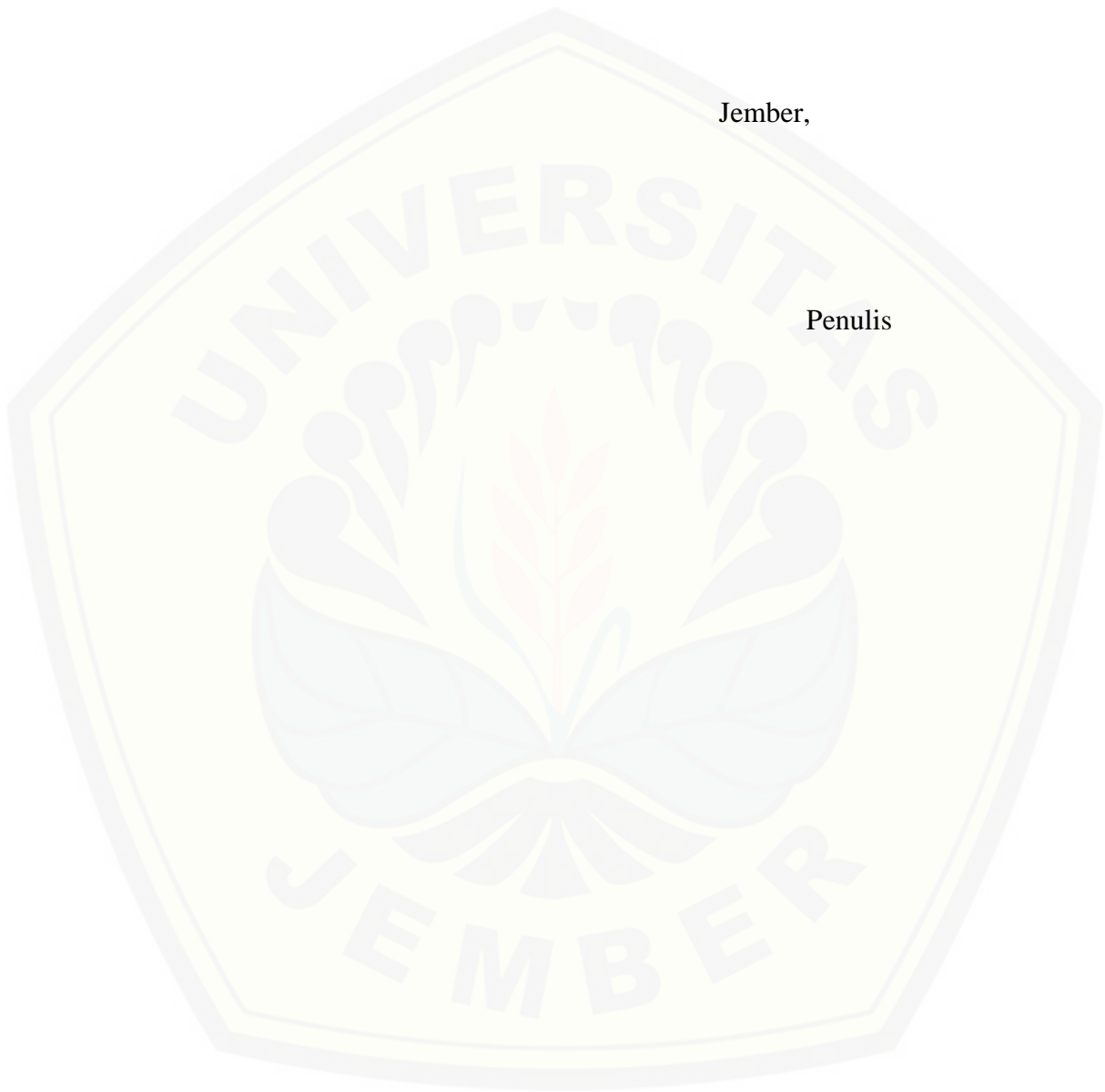
Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Drs. Sunardi, M.M., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Markus Apriono M.M., Bapak Drs. Sampeadi M.S., dan Ibu Ana Mufidah S.E., M.M., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Prof. Dr. Isti Fadah M.Si., selaku dosen pembimbing akademik dan yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ibunda Ida Sulastri dan ayahanda I Wayan Sulendra, terima kasih atas dukungan moril dan materiil, juga semangat, pengorbanan, doa, nasihat, dan kasih sayang, hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
9. Seluruh keluarga besarku yang juga turut memberikan dukungan serta doa.
10. Teman-Teman dari KKN 071, Rider Independent Jember dan Baperhood Till Jones yang selalu memberi dukungan dan semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Reny, Ardyan, Yusuf, Marga, Aby, Bagus dan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah serta semangat dan doa yang senantiasa terlimpahkan untuk saya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember,

Penulis



DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------|------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| HALAMAN MOTTO | vi |
| RINGKASAN | vii |
| SUMMARY..... | viii |
| PRAKATA..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvii |
| BAB 1. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Tujuan penelitian | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA | 7 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1 Landasan Teori | 7 |
| 2.1.1 Disiplin Kerja | 7 |
| 2.1.2 Kepuasan kerja | 12 |
| 2.1.3 Kinerja | 16 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 19 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 24 |
| 2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian..... | 25 |
| 2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja..... | 25 |
| 2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 25 |
| 2.4.3 pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 26 |
| 2.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening | 26 |
| BAB 3. METODELOGI PENELITIAN | 28 |
| 3.1 Rancangan Penelitian | 28 |
| 3.2 Populasi dan Sampel..... | 28 |
| 3.2.1 Populasi | 28 |
| 3.2.2 Sampel | 28 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data | 28 |
| 3.4 Pengumpulan Data..... | 29 |
| 3.5 Identifikasi Variabel | 29 |
| 3.6 Definisi Operasional Variabel | 30 |

| | |
|---|-----------|
| 3.6.1 Variabel Disiplin Kerja (X) | 30 |
| 3.6.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z) | 31 |
| 3.6.3 Variabel Kinerja (Y) | 32 |
| 3.7 Skala Pengukuran Variabel | 32 |
| 3.8 Metode Analisis Data | 33 |
| 3.8.1 Uji Instrumen | 33 |
| 3.8.2 Metode Analisis Jalur | 34 |
| 3.8.3 Uji Asumsi Klasik | 36 |
| 3.8.4 Uji Hipotesis | 37 |
| 3.8.5 Menghitung Jalur | 38 |
| 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah | 39 |
| BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 41 |
| 4.1 Hasil Penelitian..... | 41 |
| 4.1.1 Sejarah PT. Pertama Mina Sutra Perkasa jember | 41 |
| 4.1.2 Visi dan Misi PT. Pertama Mina Sutra Perkasa jember | 41 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi | 42 |
| 4.1.4 Tugas dan Wewenang..... | 44 |
| 4.1.5 Data Ketenagakerjaan Karyawan Tetap | 49 |
| 4.2 Deskripsi Statistik data atau Variabel Penelitian..... | 50 |
| 4.2.1 Karakteristik Responden..... | 50 |
| 4.2.2 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja | 53 |

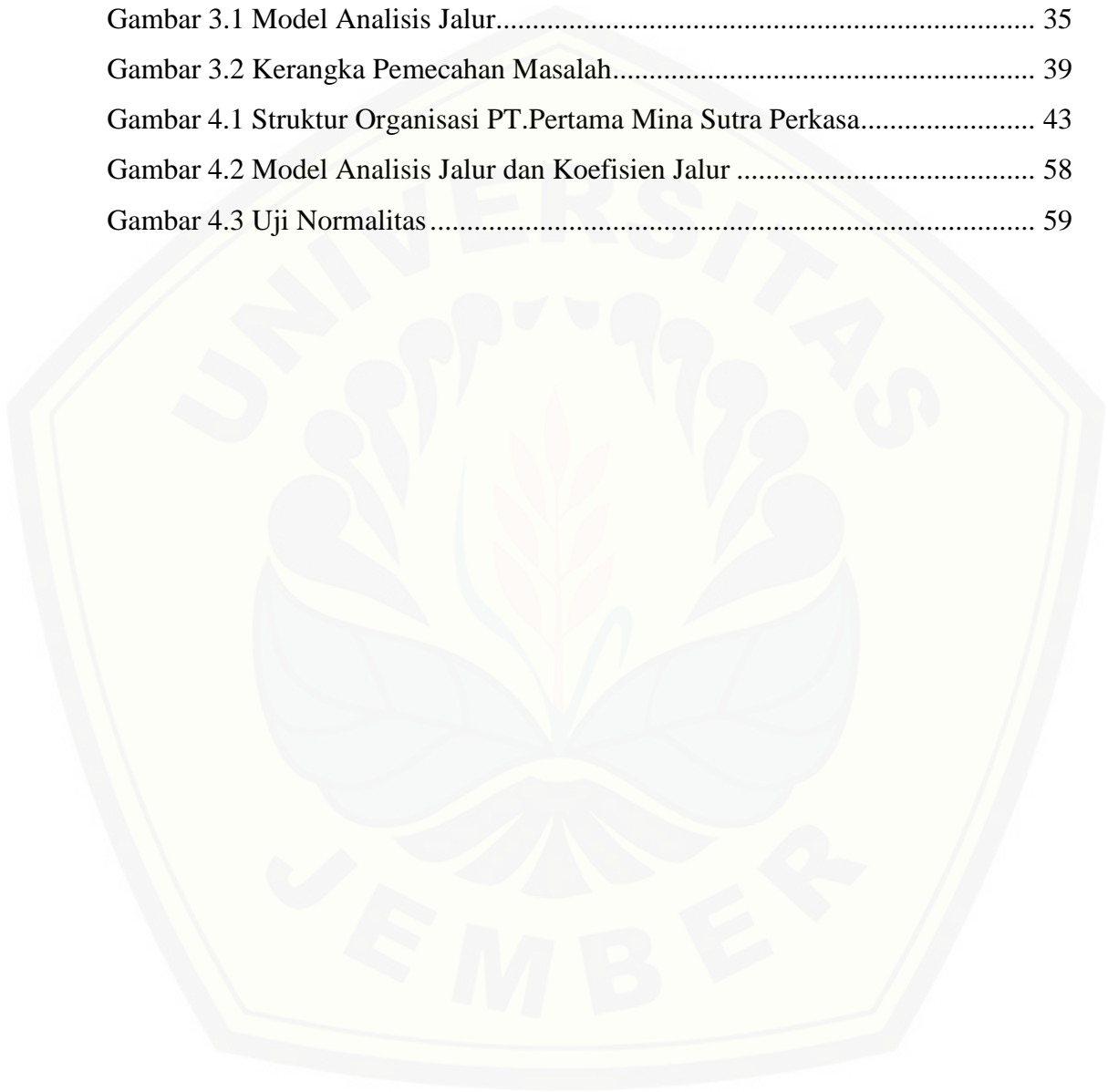
| | |
|---|-----------|
| 4.2.3 Deskripsi Variabel Kepuasan kerja | 54 |
| 4.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja | 55 |
| 4.3 Hasil Analisis Data | 56 |
| 4.3.1 Uji Instrumen | 56 |
| 4.3.2 Analisis Jalur | 57 |
| 4.3.3 Perhitungan jalur..... | 58 |
| 4.3.4 Uji Asumsi Klasik | 59 |
| 4.3.5 Uji hipotesis..... | 61 |
| 4.4 Pembahasan | 64 |
| 4.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... | 64 |
| 4.4.2 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 65 |
| 4.4.3 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan..... | 66 |
| 4.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening | 78 |
| 4.5 Keterbatasan Penelitian | 69 |
| BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN | 70 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 70 |
| 5.2 Saran | 70 |
| DAFTAR PUSTAKA | 71 |
| LAMPIRAN..... | 73 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 22 |
| Tabel 4.1 Data Ketenagakerjaan Karyawan Tetap..... | 49 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 51 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 51 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 52 |
| Tabel 4.5 Jawaban Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja..... | 53 |
| Tabel 4.6 Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja..... | 54 |
| Tabel 4.7 Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja..... | 55 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas..... | 56 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas..... | 57 |
| Tabel 4.10 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung | 57 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 60 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis Pertama..... | 61 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis Kedua | 62 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Ketiga | 63 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian | 24 |
| Gambar 3.1 Model Analisis Jalur..... | 35 |
| Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah..... | 39 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Pertama Mina Sutra Perkasa..... | 43 |
| Gambar 4.2 Model Analisis Jalur dan Koefisien Jalur | 58 |
| Gambar 4.3 Uji Normalitas | 59 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1. Kuesioner..... | 73 |
| Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden | 78 |
| Lampiran 3. Output Validitas..... | 80 |
| Lampiran 4. Output Reabilitas | 83 |
| Lampiran 5. Output Analisis Jalur | 85 |
| Lampiran 6. Output Uji Normalitas | 87 |
| Lampiran 7. Output Heteroskedastisitas | 88 |
| Lampiran 8. Tabel R | 89 |
| Lampiran 9. Tabel T..... | 90 |

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari suatu perusahaan yang memiliki peranan utama dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia. Dalam mengelola sumber daya manusia yang baik di dalam perusahaan merupakan tugas dari manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia harus dapat di jalankan secara profesional dikarenakan Sumber daya manusia sendiri memiliki peran yang penting dalam perusahaan. Maka dari itu jika manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan baik dan produktif serta profesional akan dapat tercipta sumber daya manusia yang baik dan akan memiliki dampak yang baik pula untuk perusahaan. Manusia sendiri ialah komponen yang paling menentukan dalam setiap kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan sukses tidaknya perusahaan, karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam menjalankan dan mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor dominan di dalam perusahaan.

Karyawan merupakan tenaga kerja yang sangat dibutuhkan di dalam perusahaan. Karyawan memiliki keinginan atau kebutuhan tertentu yang diharapkan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Begitu juga dengan perusahaan, perusahaan mengharapkan karyawan dengan kinerja yang baik dan berkompeten di dalam pekerjaannya. Dengan kinerja karyawan yang baik maka diharapkan prestasi atau tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan bisa terwujud.

Perusahaan pertambangan adalah perusahaan yang melakukan atau mengoperasikan suatu tambang untuk di ambil hasil buminya, Pertambangan sendiri adalah salah satu jenis kegiatan yang melakukan ekstraksi mineral dan bahan tambang lainnya dari dalam bumi. Dalam UU Minerba No.4 Tahun 2009 pasal 1 pertambangan adalah sebagian atau seluruh tahapan kegiatan dalam rangka penelitian, pengolahan dan pengusahaan mineral atau batubara yang meliputi

penyelidikan umum, eksplorasi, studi kelayakan, konstruksi, penambangan, pengolahan, pemurnian, pengangkutan, dan penjualan, serta kegiatan pasca tambang.

PT. Pertama Mina Sutra Perkasa yang berada di Jalan Ahmad Yani No. 1 Desa Grenden Kecamatan Puger Jember merupakan suatu perusahaan yang berada di bawah naungan Bangun Arta group. PT. Pertama Mina Sutra Perkasa mengoperasikan sebuah tambang batu kapur di Jawa Timur. Tambang ini mencakup sebuah area konsesi seluas 36,88 hektar dan diperkirakan memiliki kandungan atau deposit cadangan hipotesis batu kapur sampai dengan 48 juta ton yang tersimpan di kedalaman 90 meter di atas permukaan tanah. Didukung dengan teknologi terdepan, sumber daya yang ahli dibidangnya, dan manajemen yang professional. PT. Pertama Mina Sutra Perkasa senantiasa berusaha untuk menjadi yang terbaik dibidang pertambangan Indonesia, maka dari itu untuk mencapai tujuannya, kinerja karyawan harus ditingkatkan.

Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak lepas dari hasil kinerja karyawannya, maka dari itu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:94) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman keunggulan, serta waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor pembentuk kinerja adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Danu (2016) dan Risky (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2003:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. jika setiap karyawan menaati peraturan yang diberlakukan dalam perusahaan hal ini dapat menjadikan kinerja setiap karyawan sesuai yang diinginkan perusahaan. Perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, begitu juga dengan PT. Pertama Mina Sutra

Perkasa. Dalam semua proses produksi yang ada di PT. Pertama Mina Sutra Perkasa meliputi proses peledakan, penambangan, dan pemuatan (*loading*) dibutuhkan presisi atau ketepatan perhitungan. ketepatan perhitungan sendiri membutuhkan kedisiplinan yang tinggi agar tidak terjadi kesalahan perhitungan yang akan mengakibatkan kecelakaan kerja. khususnya bagian peledakan, di dalam bagian peledakan ini karyawan harus membuat rencana peledakan, Selain membuat rencana peledakan, para karyawan harus memakai perlengkapan keamanan yang sudah diatur dan disediakan oleh perusahaan agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan. Peraturan yang ada harus ditaati oleh karyawan agar para karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan tanpa hambatan. Karenanya kedisiplinan kerja memegang peran penting untuk menghindari kecelakaan kerja. Namun pada kenyataannya ada beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran aturan kerja, dengan tidak memakai perlengkapan keamanan seperti *safety helmet*, *safety goggles/glasses*, *safety shoes*, sarung tangan, dan lain-lain yang disediakan oleh perusahaan, sedangkan medan kerja memiliki resiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, ini sesuai dengan penelitian Faris (2016), Danu (2016) dan Risky (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hal tersebut sebaiknya PT. Pertama Mina Sutra Perkasa lebih memberikan pengawasan yang lebih ketat terhadap kinerja karyawan.

Fenomena lain yang terjadi dalam perusahaan ini yaitu masih adanya beberapa karyawan yang datang terlambat khususnya karyawan baru. Karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa yang datang terlambat mengakibatkan tidak optimalnya jam kerja perusahaan. Selain itu masih ada karyawan yang pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan perusahaan. Ketidaksiplinan seperti ini bisa membuat perusahaan mengalami kerugian baik dalam jumlah kecil maupun jumlah besar.

Salah satu penyebab ketidak disiplin yang terjadi Karena kurangnya pengawasan serta kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini secara tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Handoko (2014:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau

tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dalam melakukan kerjanya secara tidak langsung ia akan memberikan rasa loyalitas yang tinggi pula terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas, akan cenderung mencintai pekerjaannya dan akan melaksanakan peraturan yang diberikan perusahaan tanpa merasa terbebani.

Di lihat dari beberapa fenomena yang terjadi di PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di atas secara tidak langsung karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup rendah, hal tersebut terbukti dari kurangnya rasa kesadaran sebagian karyawan kepada perusahaan untuk datang secara tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam kerja yang di tetapkan oleh perusahaan, serta masih adanya pelanggaran aturan yang dilakukan oleh para pekerja. kepuasan kerja karyawan yang cukup rendah bisa terjadi dikarenakan kurangnya pengawasan di perusahaan serta adanya beberapa kendala teknis dalam bekerja seperti ketika alat berat yang rusak atau tidak layak pakai dalam masa perbaikan yang memakan waktu cukup lama, hal ini bisa mengakibatkan karyawan malas dalam bekerja dan berdampak pada kepuasan kerja mereka dan jika terus dibiarkan kebiasaan karyawan seperti ini akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu Febriyana (2015), Khairiyah dan Nur Syaima (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan permasalahan yang dihadapi PT. Pertama Mina Sutra Perkasa dalam menunjang tingginya rasa kepuasan kerja karyawan, ini merupakan tugas dari seorang manajer untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan yang mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Ketika kepuasan kerja nantinya akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan.

Adapun persamaan maupun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat persamaan variabel bebas / *independent* yaitu disiplin kerja dan variabel terikat / *dependent* adalah kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terdapat pada objek yang diteliti yaitu pada PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger Jember dan variabel bebas atau *independent* yang hanya berjumlah

satu yaitu disiplin kerja serta alat analisis yang digunakan yaitu *path analysis* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dijelaskan di atas, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di puger Jember ?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di puger Jember ?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di puger Jember ?
- d. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di puger Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di puger Jember.
- b. Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di puger Jember.

- c. Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di puger jember.
- d. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di puger Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Perusahaan atau Lembaga
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam mengkaji aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Penulis
Menambah dan memperluas wawasan serta pengetahuan penulis dalam hal pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan lebih lanjut khususnya yang berorientasi pada sumber daya manusia.
- c. Akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan referensi bagi penelitian berikutnya dengan tema yang sama.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2003:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik. Mangkunegara (2009:132) berpendapat bahwa disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu perusahaan karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Indikator yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Hasibuan (2003:194) diantaranya:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Misalnya: pekerjaan untuk karyawan yang berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan untuk sarjana ditugaskan bagi karyawan berpendidikan SMU. Jelas karyawan yang bersangkutan kurangberdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan kurang disiplin.

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

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.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

f. Sanksi dan Hukuman

Sanksi dan 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.

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar

untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

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. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukum bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara 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.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Handoko (2003:208) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

Sedangkan menurut Soejono (dalam jurnal Dian Mardiono, 2014) Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu.

Para karyawan berusaha datang ke perusahaan dengan tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Karyawan memakai seragam perusahaan, menggunakan kartu tanda pengenal, membuat ijin bila tidak masuk perusahaan, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

3. Tanggung jawab yang tinggi.

Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Menggunakan peralatan perusahaan dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan perusahaan dapat terhindar dari kerusakan.

2.1.2 Kepuasan kerja

Menurut Handoko (2014:193) Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Hasibuan (2003:202) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Suwatno (2001:187) mengartikan kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multifaceted (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Widodo (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Siagian (2006:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negative terhadap pekerjaannya. maka bisa disimpulkan kepuasan kerja merupakan kondisi emosional atau psikologis cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya.

Dalam buku Widodo (2015:171) mengemukakan ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. *Two factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivator dan *hygiene factor*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor

mencegah reaksi *negative* dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terikat dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivator.

2. Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Teori-teori tentang kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2009:117) adalah sebagai berikut:

1. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam(1963). Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, dan comparison person. Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan. Menurut teori comparison person ini adalah puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome karyawan lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over comparison person inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under comparison inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding comparison person)

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Person*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Multilment Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasapuas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

5. Teori Dua factor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan rasa puas dan tidakpuas menurut Herzberg, yaitu pemeliharaan (*Maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfier*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, *work it self*, kesempatan berkembang dan bertanggung jawab.

Faktor-faktor penentu kepuasan kerja dalam buku Widodo (2015:176) diantaranya :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing, artinya pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai atau tidaknya dengan kemampuan karyawan, suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan dan mengurangi kepuasan.

2. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional ini mencerminkan sejauh mana bawahan dan atasan saling berhubungan baik serta peran atasan dalam memberikan arahan yang jelas terhadap bawahannya pada setiap pekerjaan yang ada untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja.

3. Teman sekerja (*wokers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan karyawan lain, dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya dan dapat saling mendukung dalam setiap pekerjaan yang diberikan.

4. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja kepada karyawan jika hasil kerjanya meningkat.

5. Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2003:203) beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

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

2.1.3 Kinerja

Pengertian Kinerja menurut Mangkunegara (2006:9) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur(dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Sedangkan menurut Foster dan Seeker (dalam Widodo, 2015:130) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Mangkunegara (2011:75) mengemukakan empat indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan atau hasil capaian kerja individu sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja yang diberikan perusahaan.

3. Penyelesaian tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh Karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Motivasi

Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Prawirosentono (dalam Titisari, 2014:76), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan efisiensi

Baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan tanggung jawab

dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam satu organisasi akan mendukung kinerja karyawan.

3. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Masalah disiplin para karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan pada setiap pekerjaan yang di berikan dan sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Maka dari itu, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Untuk mengetahui kinerja karyawan, perlu diadakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktifitas karyawan maupun perusahaan. Menurut Notoatmojo dan Soekidjo (dalam Titisari, 2014:78) menjelaskan bahwa pengukuran yang baik harus dapat menggambarkan nilai yang akurat tentang apa yang diukur. Artinya pengukuran tersebut benar-benar mengukur kinerja karyawan. Untuk itu ada dua hal yang perlu diperhatikan :

- 1) Pengukuran harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*), artinya system penilaian benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja.
- 2) Adanya standar pelaksanaan kerja (*performace standard*). Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai kinerja tersebut. Agar pengukuran itu efektif maka standar pengukuran hendaknya berhubungan dengan hasil yang diinginkan setiap pekerjaan. Dengan demikian maka standar pelaksanaan kerja ini semacam alat ukur kerja. Alat ukur yang baik sekurang-kurangnya memenuhi dua kriteria yakni reliabilitas dan validitas. Alat dengan reliabilitas tinggi apabila alat ukur itu

mempunyai hasil yang konsisten, sedangkan alat ukur dengan validitas tinggi apabila alat itu mengukur apa yang harus diukur.

Mondy (2008:257) mengemukakan penilaian kinerja adalah sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja para individu atau tim dalam menjalankan tugasnya. Menurut Dessler (2007:290), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu prosedur yang mengkaitkan pengaturan standar kerja, mengukur kinerja terkini dari karyawan dibandingkan dengan standard dan memberikan timbal balik pada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan dan menghilangkan kinerja yang buruk atau melanjutkan kinerja yang sudah baik.

Selanjutnya Dessler mengemukakan lima faktor dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan tepat waktu.
5. Komunikasi, meliputi : hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang memiliki variabel-variabel yang selaras dengan penelitian ini memiliki peran yang penting. Dimana hasil penelitian terdahulu tersebut dapat membantu dan menjadikan acuan dalam penelitian yang akan dilakukan.

Dadan Danu Wardana Rahmad (2016) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (persero) Area Situbondo”. Metode Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode *Path Analysis*.

Variabel independen pada penelitian ini adalah Lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2), variabel dependennya kinerja (Y), dan variabel interveningnya Kepuasan kerja (Z). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (4) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (5) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nona Risky Ramadhani (2016) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Temprina Media Grafika Jember”. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode *Path Analysis*. Variabel independen pada penelitian ini adalah Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), variabel dependennya kinerja (Y), dan variabel interveningnya Kepuasan kerja (Z). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (4) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Muhammad Faris (2016) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Stress kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi”. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier Berganda. Variabel independen pada penelitian ini adalah Stress kerja (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan variabel dependennya kinerja (Y). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja, (2) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (3) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Dian Mardiono (2014) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Graha Megaria Sutos di Surabaya”. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Variabel independen pada penelitian ini adalah

Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan variabel dependennya Kepuasan kerja (Y). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Wanda Febriyana (2015) dalam jurnalnya berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier sederhana. Variabel independen pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X) dan variabel dependennya Kinerja (Y). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Khairiyah dan Nur Syaima (2013) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nutrica Indonesia Sejahtera”. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Variabel independen pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X1), Gaya kepemimpinan (X2), dan motivasi (X3), dan variabel dependennya adalah kinerja (Y). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) pada uji simultan kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, (2) pada uji parsial hanya variabel kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti (Tahun) | Variabel-variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|----------------------------------|---|----------------------|--|
| 1 | Dadan Danu Wardana Rahmad (2016) | Lingkungan Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Kinerja (Y), Kepuasan kerja (Z) | <i>Path Analysis</i> | (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (4) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (5) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja |
| 2 | Nona Ramadhani (2016) | Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), kinerja (Y), Kepuasan kerja (Z) | <i>Path Analysis</i> | (1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (4) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. |

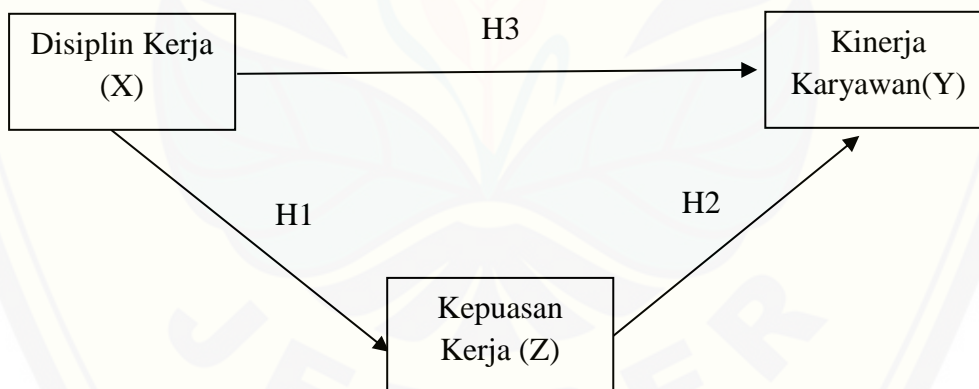
| No. | Nama Peneliti (Tahun) | Variabel-variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|---------------------------------------|--|---|---|
| 3 | Dian Mardiono (2014) | Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), Kepuasan kerja (Y) | analisis regresi linier berganda | (1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. |
| 4 | Wanda febriyana (2015) | Kepuasan Kerja (X) Kinerja (Y) | analisis regresi linier sederhana | Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. |
| 5 | Khairiyah dan Nur Syaima (2013) | Kepuasan Kerja (X1), Gaya kepemimpinan (X2), dan motivasi (X3), kinerja (Y) | analisis regresi berganda | (1) pada uji simultan kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, (2) pada uji parsial hanya variabel kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. |
| 6 | Muhammad Faris (2016) | Stress kerja (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), kinerja (Y) | analisis regresi linier berganda | (1) stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja, (2) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (3) disiplin |

| No. | Nama Peneliti (Tahun) | Variabel-variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|--------------------------|---------------------------------|--------------------|--|
| | | | | kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. |

Sumber : Dadan Danu Wardana Rahmad (2016), Nona Risky Ramadhani (2016), Dian Mardiono (2014), Wanda febriyana (2015), Khairiyah dan Nur Syaima (2013), Muhammad Faris (2016)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka kerja konseptual dapat mempermudah peneliti untuk menguraikan secara sistematis pokok permasalahan dalam penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan kajian teoritis, hubungan variabel dan kajian empiris yang diuraikan pada penjelasan di atas, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini, data diproses menggunakan alat analisis jalur atau *path analysis* dimana merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis. Pada penelitian ini Kedisiplinan (X) dioperasikan sebagai variabel independen, Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening dan kinerja (Y) sebagai variabel dependen.

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan yang bersifat sementara dari rumusan masalah yang masih harus diuji kembali kebenarannya. Hipotesis penelitian ini berlandaskan teori dan penelitian terdahulu.

2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasibuan (2003:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hasil dari penelitian Danu (2016) menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Risky (2016) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta dalam penelitian Dian (2014) juga menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pertimbangan teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger Jember.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2006:9) "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Tanggung jawab merupakan salah satu kedisiplinan yang harus ditanamkan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kedisiplinan sendiri menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan kedisiplinan yang baik maka akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya. Penelitian tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja yang dilakukan oleh Danu (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan

Rizky (2016) juga menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta dalam penelitian Faris (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pertimbangan teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis :

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger Jember.

2.4.3 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Handoko (2014:193) “Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”. Dengan karyawan merasa puas dalam pekerjaan yang diberikan, maka dengan kepuasan tersebut akan memacu meningkatnya kinerja mereka.

Penelitian yang dilakukan Febriyana (2015) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan Khairiyah dan Nur Syaima (2013) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pertimbangan teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis:

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger Jember.

2.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2003:193). Disiplin kerja yang baik tentunya dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sendiri mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko 2014:193).

Dengan karyawan merasa puas dalam pekerjaan yang diberikan, maka dengan kepuasan tersebut akan memacu meningkatnya kinerja mereka. Penelitian tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang dilakukan oleh Danu (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan Rizky (2016) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pertimbangan teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis :

H4 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian menjelaskan mengenai informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan dari penelitian, sehingga rancangan penelitian ini digunakan sebagai petunjuk dalam melaksanakan penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel sehingga penelitian ini termasuk dalam penelitian *explanatory research*.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger Jember. Di mana jumlah total karyawan tetap yang bekerja di PT. Pertama Mina Sutra Perkasa berjumlah 69 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Dimana sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:85). Berdasarkan jumlah studi populasi yang diambil maka sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan tetap PT. Pertama Mina Sutra Perkasa sebanyak 69 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh nantinya merupakan data berupa angka. Setelah data diperoleh maka

selanjutnya akan diolah menggunakan *software PSPP v.22 windows* yang selanjutnya akan dianalisis.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada para karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger Jember. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger Jember. Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini antara lain :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pernyataan tertulis yang telah disusun sebelumnya. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner adalah pernyataan yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga yakni variabel independen, variabel intervening dan variabel dependen.

a. *Independent Variable (X)*

Independen variable atau variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan dimana akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif

maupun negatif variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas pada penelitian ini adalah Disiplin kerja (X)

b. *Intervening Variable* (Z)

Intervening Variable atau variabel perantara adalah variabel yang menghubungkan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel perantara adalah Kepuasan Kerja (Z)

c. *Dependent Variable* (Y)

Dependent variable atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat Karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik guna mempermudah pengukuran variabel, sehingga peneliti mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Definisi operasional variabel tersebut dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

3.6.1 Variabel Disiplin Kerja (X)

Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaannya dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikannya. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini yaitu :

1. Ketepatan waktu

Para karyawan berusaha datang ke perusahaan tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik

2. Ketaatan terhadap aturan perusahaan

Karyawan memakai seragam perusahaan, menggunakan kartu tanda pengenal, membuat ijin bila tidak masuk perusahaan, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik

4. Menggunakan peralatan perusahaan dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan perusahaan dapat terhindar dari kerusakan

3.6.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki seorang karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa karena keadaan emosional yang menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Adapun indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

2. Hubungan dengan atasan

Hubungan antara atasan dan bawahan selalu baik, serta atasan selalu memberikan arahan kepada bawahan atas pekerjaan yang diberikan

3. Teman sekerja

Dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan teman sekerja / rekan kerja dapat saling mendukung dalam setiap pekerjaan yang diberikan

4. Promosi

Promosi merupakan kesempatan berupa kenaikan jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan jika hasil kerjanya meningkat

5. Gaji atau upah

Karyawan menerima gaji atau upah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan

3.6.3 Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja dalam penelitian ini yaitu :

1. Kualitas

Hasil capaian kerja individu sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan

2. Kuantitas

Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan.

3. Penyelesaian tugas

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, akurat dan tidak ada kesalahan

4. Inisiatif

kemampuan karyawan untuk berusaha berinisiatif pada setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert untuk pengukuran variabel. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono 2007: 15). Tingkatan pengukuran data yang berskala likert yaitu dengan menggunakan skala ordinal, dengan pengukuran variabel X (disiplin kerja), Z (kepuasan kerja), dan Y (kinerja karyawan) dilakukan dengan menggunakan skala likert yang telah dimodifikasi dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban. Hasil jawaban diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 4
- b. Setuju (S) : Skor 3
- c. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

Menurut Sutrisno Hadi (dalam penelitian Danu, 2016), memodifikasi skala likert dari 5 kategori menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban ditengah berdasarkan beberapa alasan :

- a. Kategori *undecided* (kategori jawaban yang ditengah) itu mempunyai arti ganda, bias diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bias juga diartikan netral, jarang, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (*multi interpretable*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam satu instrumen.
- b. Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, kearah setuju atautkah kearah tidak setuju.
- c. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden, kearah setuju atau tidak setuju.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Sarwono (2006: 218) menyatakan bahwa suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Namun jika data tidak valid, maka dapat melakukan perbaikan dalam daftar pernyataan kuesioner dan membagikan kembali kepada responden selain itu dapat juga melakukan drop atau menggururkan daftar pernyataan yang tidak valid. Oleh Karena itu, uji validitas ini digunakan untuk mengukur sejauh mana data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner valid. Suatu pernyataan dikatakan valid dapat juga dilihat dari nilai R-hitung lebih besar dari R-tabel dan nilai signifikannya. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan valid, jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak valid. (Sugiyono, 2007 : 128)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan seberapa besar suatu pengukuran yang telah dilakukan dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Menurut Sarwono (2006: 219) reliabilitas menunjukkan pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Jika setelah melakukan pengujian data tidak reliabel maka dapat diatasi dengan cara mengubah butir pernyataan atau menggugurkan pernyataan pada kuesioner dan menyebarkan kembali kuesioner kepada responden. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik Cronbach Alpha. Yakni suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

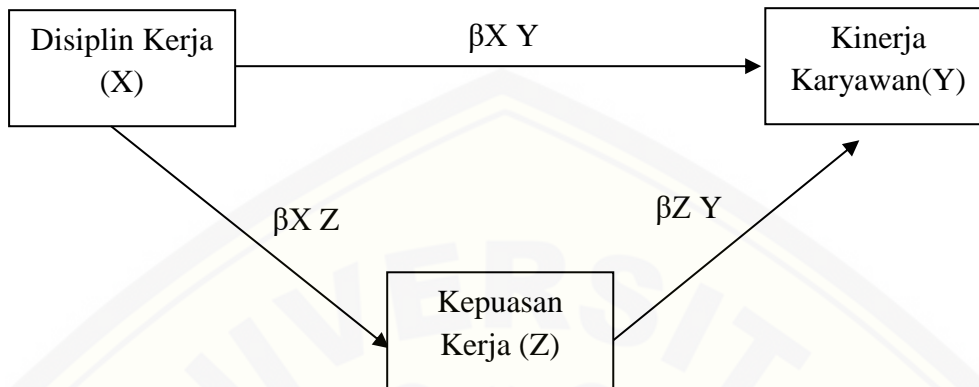
3.8.2 Metode analisis jalur (Path Analysis)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel – variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara. Hubungan kausal yang terbentuk dengan model haruslah berlandaskan pada teori (Sarwono, 2006:1)

Menurut Sarwono (2006:2), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan berikut :

- a. Semua variabel berskala interval,
- b. Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- c. Variabel – variabel residualnya tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya,
- d. Model hanya bersifat searah

Untuk penyelesaian analisis jalur, maka perlu untuk membuat diagram jalur maupun koefisien jalur, sebagai berikut :



Gambar 3.1 Model *Path Analysis* (Analisis Jalur)

Keterangan :

$\beta_{X Z}$ = Koefisien pengaruh langsung X terhadap Z

$\beta_{X Y}$ = Koefisien pengaruh langsung X terhadap Y

$\beta_{Z Y}$ = Koefisien pengaruh langsung Z terhadap Y

Berikut ini persamaan dalam penelitian untuk menjelaskan model jalur yang digunakan :

$$Z = \beta + \beta_{xz} + e \dots\dots\dots(\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta + \beta_{zy} + \beta_{xy} + e \dots\dots\dots(\text{persamaan 2})$$

Dimana :

Y = Kinerja

Z = Kepuasan Kerja

X = Disiplin Kerja

β = Koefisien Variabel Bebas

e = Residu Variabel

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi distribusi data variabel bebas dan terikat adalah normal. Suatu data memiliki variabel berdekatan dapat dilihat pada tampilan visual *normal probability plot*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dan suatu model regresi yang baik ialah yang memiliki distribusi data normal dan mendekati normal dengan dasar keputusan sebagai berikut (Santoso, 2002)

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Jika data jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Jika data pada penelitian tidak normal cara mengatasinya yaitu dengan cara mentransformasi, data namun cara ini kurang begitu dianjurkan karena sama saja dengan memanipulasi data. Ada juga beberapa peneliti yang setuju dengan transformasi data karena pada hakekatnya tidak mengubah data. Hal ini dimaksudkan data yang dirubah adalah semua data, maka perbedaan nilai tiap responden akan tetap. Seperti misalnya data pada penelitian memiliki lebih dari satu variabel, jika satu variabel ditransformasikan maka sebaiknya semua variabel juga di transformasi agar tidak mengubah hubungan antar variabel.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Jika varian satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas (Santoso, 2002). Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasinya nilai data yang diteliti. Menurut Gujarati (2004:47) pengujian untuk mengetahui suatu data terjadi heteroskedastisitas dapat menggunakan uji gletser yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai t hitung $< t$ tabel dan signifikan $>0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Atau dapat juga dilakukan dengan membagi semua variabel dengan variabel yang mengalami gangguan heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

a. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger Jember. Menurut Santoso (2002) untuk menguji taraf signifikansi dari hipotesis yang telah ditetapkan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji t pada $\alpha < 0,05$ atau $p < 0,05$. Adapun langkah-langkah dalam uji t adalah :

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n = 0$ (mengidentifikasi bahwa variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat)

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n \neq 0$ (mengidentifikasi bahwa variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat)

2. Menghitung nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Dimana :

t = hasil t hitung

b = koefisien regresi variabel bebas

sb = standar error variabel bebas

dengan kriteria :

a. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

b. jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

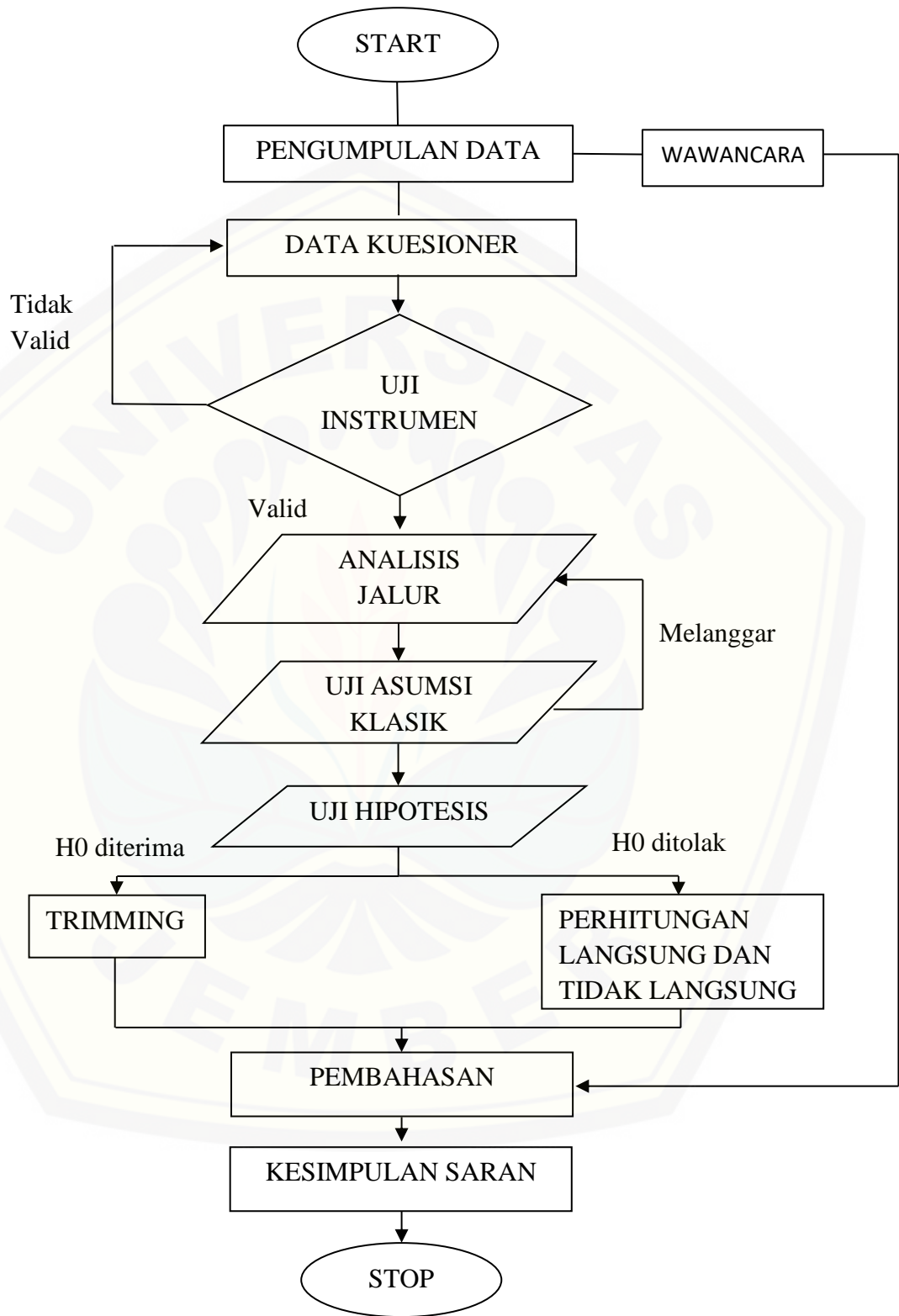
maka, H_0 di terima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

3.8.5 Menghitung jalur

Perhitungan jalur pada penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja (X) baik secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) melalui variabel intervening yakni kepuasan kerja (Z). sebelum menguji apakah pengaruh tersebut ada atau tidak, masing-masing jalur perlu untuk diuji signifikansinya terlebih dahulu. Apabila jalur tidak signifikan maka akan diberlakukan *trimming theory* dimana menghilangkan jalur yang tidak signifikan. Kemudian hasil struktur tersebut dihitung kembali masing-masing jalurnya. Apabila jalur signifikansi maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung atau tidak langsung. Perhitungan jalur tersebut melalui proses sebagai berikut :

1. Menghitung pengaruh langsung (*Direct effect* atau DE)
 - a. Pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z) DE
 - b. Pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y) DE
 - c. pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (y) DE
2. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect effect* atau IE)
 - a. pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja (y) melalui kepuasan kerja (Z)

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. *Start*, yaitu tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
- b. Pengumpulan data, mengumpulkan data-data dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara, dan studi pustaka
- c. Data kuesioner, yaitu proses mengumpulkan data dari kuesioner yang telah dibagikan.
- d. Uji instrumen, yaitu digunakan untuk menguji apakah layak atau tidak kuesioner yang telah disebar, terdiri dari dua pengujian yaitu :
 1. Validitas, digunakan untuk mengukur kesahihan kuesioner.
 2. Reliabilitas, digunakan untuk melihat konsistensi nilai hasil skala pengukuran.
- e. Analisis jalur, digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.
- f. Uji asumsi klasik, digunakan untuk mengetahui model regresi dengan menggunakan uji normalitas, dan heteroskedastisitas.
- g. Uji hipotesis, yaitu untuk menghitung jalur dan melakukan uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t di bagi menjadi dua tahapan :
 1. Berdasarkan perhitungan uji t , jika terdapat jalur yang tidak signifikan, maka harus dilakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (*Trimming Theory*)
 2. Jika jalur terbukti signifikan pada uji t , maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung
- h. Pembahasan, berisi tentang kesesuaian hasil penelitian dengan teori serta penelitian terdahulu dan di lengkapi dengan informasi yang diperoleh dari wawancara.
- i. Kesimpulan, menarik kesimpulan dari analisis dan memberikan saran yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.
- j. *Stop*, berakhirnya penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) karyawan pada PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger Jember.
- b. Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger Jember.
- c. Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger Jember.
- d. Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan :

- a. Bagi perusahaan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger Jember untuk mempertahankan kebijakan peraturan dan ketentuan dalam hal penggunaan peralatan dan perlengkapan *safety* yang lebih ditingkatkan agar karyawan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi dan kinerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b. Bagi perusahaan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger Jember agar lebih memperhatikan karyawan dalam bekerja dan memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan, selain itu pemberian *punishment* yang tepat kepada karyawan yang melakukan tidak *indiscipliner* sehingga dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja dan kinerja para karyawan

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*, Edisi Pertama, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Faris, Muhammad. 2016. *Pengaruh Stress kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalikempit kecamatan Glenmore kabupaten Banyuwangi*. Skripsi : Universitas Jember.
- Febriyana, Wanda. 2015. *Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015*. Jurnal : Universitas Telkom
- Gujarati, N Damodar. 2004. *Basic Econometrics Fourth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Khairiyah & Nur Syaima. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nurtricia Indonesia Sejahtera*. Jurnal : Universitas Gunadarma.
- Mardiono, Dian. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi kinerja SDM*, Cetakan kedua, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga Jakarta.
- Rahmat, Dadan Danu. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja karyawan PT.PLN (persero) Area Situbondo*. Skripsi : Universitas Jember.

- Rahmadhani, Nona Risky. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Temprina Media Grafika Jember*. Skripsi : Universitas Jember.
- Santoso, S. 2002. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan produktifitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenchip Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*, Cetakan Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Lampiran 1**Kuisisioner Penelitian**

Yth. Bapak/ Sdr

PT. Pertama Mina Sutra Perkasa Jember

Di tempat,

Dengan hormat,

Dalam penyusunan skripsi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/ Sdr untuk memberikan informasi dengan wawancara dan dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul dalam penelitian ini adalah *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel intervening pada PT. Pertama Mina Sutra Perkasa di Puger Jember”*.

Informasi yang Bapak/ Sdr berikan hanya digunakan dalam kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari Bapak/ Ibu/ Sdr/i.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/ Sdr yang berkenan untuk meluangkan waktu wawancara dan mengisi kuisisioner, peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Aditya Maulana Putra

NIM. 130810201211

Lembar Kuesioner

1. Identitas Responden

- a. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
- b. Nama :
- c. Umur :
- d. Jenis Kelamin : Laki-laki
- e. Jabatan :
- f. Lama bekerja :
- g. Pendidikan terakhir :

2. Petunjuk pengisian Kuesioner

Setiap pernyataan terdapat lima jawaban. Berikan tanda cek list (✓) pada salah satu jawaban dari setiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi perusahaan pada realitasnya. Terdapat empat pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

- a. Skor 4 : Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 3 : Setuju (S)
- c. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- d. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Daftar Pernyataan

a. Disiplin Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban | | | |
|----|---|---------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1 | Saya selalu berusaha datang tepat waktu ke perusahaan | | | | |
| 2 | Saya selalu mentaati setiap aturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan | | | | |
| 3 | Saya selalu bertanggung jawab pada setiap tugas yang diberikan | | | | |
| 4 | Saya selalu menggunakan peralatan perusahaan dengan sangat berhati - hati | | | | |

a. Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban | | | |
|----|---|---------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1 | Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki | | | | |
| 2 | Hubungan dengan atasan selalu baik, serta atasan selalu memberikan arahan atas pekerjaan yang diberikan | | | | |
| 3 | Rekan kerja saya sangat membantu dalam melakukan pekerjaan di perusahaan | | | | |
| 4 | Saya mendapatkan kesempatan naik jabatan apabila pekerjaan yang saya lakukan selalu mengalami peningkatan | | | | |
| 5 | Saya menerima gaji sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan. | | | | |

a. Kinerja

| No | Pernyataan | Jawaban | | | |
|----|--|---------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1 | Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan | | | | |
| 2 | saya selalu bekerja sesuai beban kerja yang ditetapkan perusahaan | | | | |
| 3 | Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik, akurat dan tidak ada kesalahan | | | | |
| 4 | Saya berusaha berinisiatif yang tinggi dalam setiap pekerjaan | | | | |

Lampiran 2

Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden

| No | X | | | | | Z | | | | | | Y | | | | |
|----|---|---|---|---|-----|---|---|---|---|---|-----|---|---|---|---|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | TTL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | TTL | 1 | 2 | 3 | 4 | TTL |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 |
| 6 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 |
| 7 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 2 | 3 | 3 | 12 |
| 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 20 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 |
| 21 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 |
| 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 31 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 |
| 32 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 |
| 33 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 4 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 44 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 |
| 45 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 47 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 52 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 53 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 54 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 55 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 57 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 61 | 3 | 2 | 4 | 4 | 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 65 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 |
| 67 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 68 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |

Lampiran 3

Output Uji Validitas

X

Correlations

| | | Disiplin 1 | Disiplin 2 | Disiplin 3 | Disiplin 4 | Disiplin Kerja |
|----------------|---------------------|------------|------------|------------|------------|----------------|
| Disiplin 1 | Pearson Correlation | 1 | .580** | .612** | .623** | .789** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Disiplin 2 | Pearson Correlation | .580** | 1 | .552** | .715** | .862** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Disiplin 3 | Pearson Correlation | .612** | .552** | 1 | .729** | .843** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Disiplin 4 | Pearson Correlation | .623** | .715** | .729** | 1 | .880** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | .789** | .862** | .843** | .880** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Z

Correlations

| | | Kepuasan 1 | Kepuasan 2 | Kepuasan 3 | Kepuasan 4 | Kepuasan 5 | Kepuasan n Kerja |
|----------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------------|
| Kepuasan 1 | Pearson Correlation | 1 | .306* | .097 | .477** | .099 | .465** |
| | Sig. (2-tailed) | | .010 | .429 | .000 | .420 | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Kepuasan 2 | Pearson Correlation | .306* | 1 | .228 | .241* | .294* | .535** |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | | .059 | .046 | .014 | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Kepuasan 3 | Pearson Correlation | .097 | .228 | 1 | .442** | .474** | .499** |
| | Sig. (2-tailed) | .429 | .059 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Kepuasan 4 | Pearson Correlation | .477** | .241* | .442** | 1 | .212 | .503** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .046 | .000 | | .081 | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Kepuasan 5 | Pearson Correlation | .099 | .294* | .474** | .212 | 1 | .428** |
| | Sig. (2-tailed) | .420 | .014 | .000 | .081 | | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | .465** | .535** | .499** | .503** | .428** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Y

Correlations

| | | Kinerja 1 | Kinerja 2 | Kinerja 3 | Kinerja 4 | Kinerja Kary |
|--------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| Kinerja 1 | Pearson Correlation | 1 | .328** | .440** | .212 | .643** |
| | Sig. (2-tailed) | | .006 | .000 | .081 | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Kinerja 2 | Pearson Correlation | .328** | 1 | .542** | .385** | .804** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | | .000 | .001 | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Kinerja 3 | Pearson Correlation | .440** | .542** | 1 | .534** | .830** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Kinerja 4 | Pearson Correlation | .212 | .385** | .534** | 1 | .696** |
| | Sig. (2-tailed) | .081 | .001 | .000 | | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Kinerja Kary | Pearson Correlation | .643** | .804** | .830** | .696** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4

Output Uji Reabilitas

X

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 69 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 69 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .856 | 4 |

Z

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 69 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 69 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .655 | 5 |

Y

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 69 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 69 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .724 | 4 |

Lampiran 5

Outout Analisis Jalur

Analisis Jalur (*Path Analysis*) Persamaan Pertama (terhadap Kepuasan Kerja)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .495 ^a | .245 | .234 | 1.622 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.653 | 1.448 | | 7.357 | .000 |
| | Disiplin | .481 | .103 | .495 | 4.666 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Analisis Jalur (*Path Analysis*) Persamaan Kedua (terhadap Kinerja)**Model Summary^b**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .769 ^a | .591 | .579 | 1.061 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.968 | 1.274 | | 1.545 | .127 |
| | Disiplin | .384 | .078 | .448 | 4.944 | .000 |
| | Kepuasan | .389 | .080 | .441 | 4.866 | .000 |

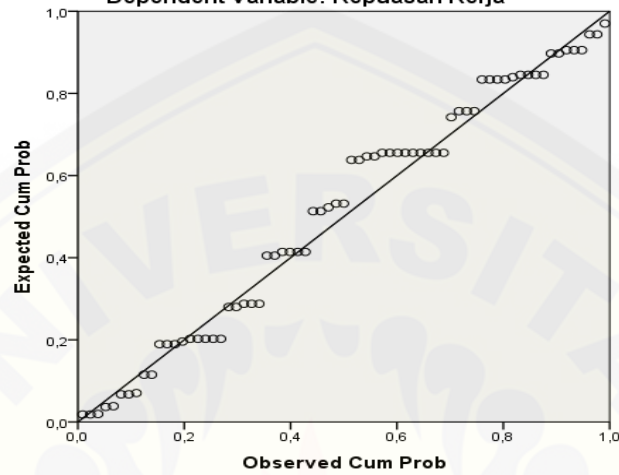
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 6

Output Uji Normalitas

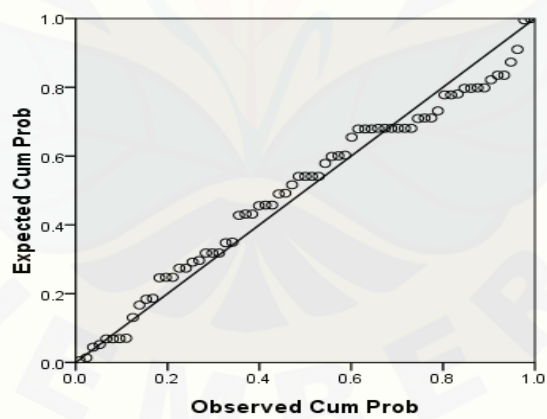
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 7

Output Heteroskedastisitas

Persamaan Pertama (terhadap Kepuasan Kerja)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.615 | .772 | | 3.388 | .001 |
| | Disiplin | -.092 | .055 | -.199 | -1.665 | .101 |

a. Dependent Variable: RES2

Persamaan Kedua (terhadap Kinerja)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.388 | .817 | | 2.923 | .005 |
| | Disiplin | -.016 | .050 | -.045 | -.326 | .745 |
| | Kepuasan | -.080 | .051 | -.214 | -1.555 | .125 |

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 8

Tabel R

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55 | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56 | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57 | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58 | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59 | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60 | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75 | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76 | 0.1876 | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77 | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78 | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79 | 0.1841 | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80 | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81 | 0.1818 | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82 | 0.1807 | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83 | 0.1796 | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84 | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85 | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |

Lampiran 9

Tabel T

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

| df \ Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74 | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77 | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |