



**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. JEMBER VISION**

*THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, EMOTIONAL INTELLIGENCE, AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON JOB PERFORMANCE WITH DISCIPLINE AS AN INTERVENING VARIABLE IN PT. JEMBER VISION*

**SKRIPSI**

Oleh :

**ZAIMA SORAYA**

**140810201204**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**



**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN  
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT.  
JEMBER VISION**

*THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, EMOTIONAL INTELLIGENCE, AND  
ORGANIZATIONAL CLIMATE ON  
JOB PERFORMANCE WITH DISCIPLINE AS AN INTERVENING VARIABLE IN  
PT. JEMBER VISION*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

**ZAIMA SORAYA**  
**NIM 140810201204**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2019**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Zaima Soraya

NIM : 140810201204

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : PENGARUH KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. JEMBER VISION

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab 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 ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 22 September 2019

Yang menyatakan,

Zaima Soraya

NIM. 140810201204

## TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi :PENGARUH KEPUASAN KERJA, KCERDASAN EMOSIONAL, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. JEMBER VISION

Nama Mahasiswa : Zaima Soraya

NIM : 140810201204

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 23 September 2019

Pembimbing Utama,

Pembimbing Anggota,

**Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si.**  
NIP. 197501062000032001

**Chairul Shaleh, S.E., M.Si.**  
NIP. 1969030619999031001

Menyetujui  
Koordinator Program Studi  
S1 Manajemen

**Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.**  
NIP. 196901201993031002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. JEMBER VISION**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama : Zaima Soraya**

**NIM : 140810201204**

**Jurusan : Manajemen**

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal:

10 Oktober 2019

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

**Susunan Panitia Penguji**

**Ketua : Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D. (.....)**  
**NIP. 196903291993032001**

**Sekretaris : Dra. Sudarsih, M.Si. (.....)**  
**NIP. 196212121992012001**

**Anggota : Dra. Susanti P., M.Si. (.....)**  
**NIP. 196609181992032002**

Mengetahui/Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Jember



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

**NIP. 197107271995121001**

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Ayahanda Almarhum Zarkasi dan Ibunda Almarhumah Sri Sundari tercinta;
2. Kakak-kakak serta keponakan-keponakan yang selalu menjadi penyemangat hidup saya;
3. Mas Dedy;
4. Yogi, Putri, Defita, Luluk, Cintya, Machin, dan Septa tempat saya bercermin, berbagi suka dan duka;
5. Almamaterku yang kubanggakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

## MOTO

“Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang – orang yang memiliki ilmu pengetahuan”  
(terjemahan Surat *Al-Mujadillah* ayat 11)

*“If you can’t fly, then run. If you can’t run, then walk. If you can’t walk, then crawl. But by all means, keep moving”*  
(Martin Luther King Jr.)

## RINGKASAN

**Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Jember Vision;** Zaima Soraya; 140810201204; 2019; 84 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Manusia sebagai sumber daya yang paling vital dengan kemampuan dan keterampilannya dapat menggerakkan jalannya roda perusahaan. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik agar target kerja yang dibebankan organisasi kepada karyawan dalam upaya memenuhi tuntutan konsumen dapat tercapai. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya yaitu disiplin kerja. Disisi lain, disiplin dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan iklim organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan, disiplin kerja, kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan iklim organisasi saling berkaitan antara satu sama lain. Objek pada penelitian ini adalah PT. Jember Vision. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuisioner dan wawancara dengan karyawan PT. Jember Vision. Sampel penelitian ini sebanyak 55 responden. Penelitian dilakukan dalam waktu 1 bulan yakni pada tanggal 31 Maret hingga 1 Mei 2019. Metode analisa data menggunakan Analisis jalur (*Path Analysis*) dengan Variabel bebas yaitu kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan iklim organisasi. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan dan variabel perantara atau *intervening variable* dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja, kecerdasan emosional, iklim organisasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan oleh PT. Jember Vision dalam pengambilan keputusan dan upaya melakukan langkah-langkah untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan.



## SUMMARY

**The Effect Of Job Satisfaction, Emotional Intelligence, And Organizational Climate On Job Performance With Discipline As An Intervening Variable In PT. Jember Vision;** Zaima Soraya; 140810201204; 2019; 84 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Humans as the most vital resources with their abilities and skills can move the wheels of the company. Human resources who have good performance are required so that the work targets charged by the organization to employees in an effort to meet consumer demands can be achieved. The performance of employees in an organization or company is influenced by several factors, one of which is work discipline. On the other hand, discipline can be influenced by several factors namely job satisfaction, emotional intelligence and organizational climate. So it can be said that employee performance, work discipline, job satisfaction, emotional intelligence and organizational climate are interrelated with one another.

The object of this research is PT. Jember Vision. Data collection method is done by distributing questionnaires and doing interviews with employees of PT. Jember Vision. The sample of this study were 55 respondents. This research was done in 1 month, start from the March 31 until April the 1<sup>st</sup>. The data analysis method uses Path Analysis with independent variables namely job satisfaction, emotional intelligence and organizational climate. The dependent variable in this study is employee performance and the intervening variable in this research is work discipline.

The results showed that partially job satisfaction, emotional intelligence and organizational climate variables had a positive and significant effect on work discipline variables. In addition, this study also showed results that partially the variables of job satisfaction, emotional intelligence, organizational climate and discipline had a positive and significant effect on performance. This research is expected to be taken into consideration by PT. Jember Vision in decision making and efforts to take steps to increase the level of discipline and employee performance.

## **PRAKATA**

Puja dan puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Jember Vision”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan penelitian ini masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan diri pada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari berbagai pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan skripsi tidak lepas dari bantuan beberapa pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember;
2. Ibu Dr. Novi Pustpitasari, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember;
3. Bapak Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember;
4. Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si. dan Bapak Chairul Saleh, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
5. Ibu Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D. selaku Ketua Dosen Penguji, Dra. Sudarsih, M.Si. selaku Sekretaris Dosen Penguji, dan Dra. Susanti Prasetyaningtiyas, M.Si. selaku Anggota Dosen Penguji yang memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi;

6. Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik atas berbagai masukan dan dorongan semangat kepada penulis selama menjadi mahasiswa;
7. Orang tuaku tercinta, Alm. Zarkasi dan Almh. Sri Sundari yang telah mendidik dan memberikan cinta, semangat serta dukungan selama ini;
8. Kakak-kakak serta keponakan-keponakan yang selalu menjadi penyemangat dalam penyelesaian skripsi ini;
9. Mas Dedy, terima kasih atas pengertian dan kesabarannya yang luar biasa;
10. Sahabat-sahabat saya serta teman-teman seperjuangan Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2014 yang telah mengajarkan arti kebersamaan dan indahnya berbagi;
11. Pimpinan dan karyawan PT. Jember Vision yang telah meluangkan tenaga dan waktunya untuk membantu penulis dalam proses penelitian;
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT selalu memberikan hidayah dan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 26 September 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>MOTO</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1 Kajian Teoretis .....	8
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	8
2.1.2 Kecerdasan Emosional.....	10
2.1.3 Iklim Organisasi.....	11
2.1.4 Disiplin Kerja.....	12
2.1.5 Kinerja Karyawan .....	15
2.2 Kajian Empiris .....	17
2.3 Kerangka Konseptual.....	22
2.4 Hipotesis .....	22
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	26

3.1 Rancangan Penelitian.....	26
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	27
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	29
3.6 Metode Analisis Data.....	33
3.6.1 Uji Instrumen .....	33
3.6.2 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	35
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.6.4 Uji Hipotesis .....	37
3.6.5 <i>Trimming Theory</i> .....	38
3.6.6 Perhitungan Jalur .....	38
3.7 Kerangka Pemecahan Masalah .....	40
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	42
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	42
4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian .....	43
4.3 Hasil Analisis Data .....	56
4.4 Pembahasan atas Hasil Penelitian.....	69
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	78
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	79
5.1 Kesimpulan .....	79
5.2 Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	81
<b>LAMPIRAN</b> .....	84

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Data Absensi Karyawan PT. Jember Vision.....	4
1.2 Data Penanganan Komplain Konsumen .....	5
2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
4.1 Umur Responden .....	44
4.2 Jenis Kelamin Responden.....	44
4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	45
4.4 Masa Kerja Responden .....	45
4.5 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja .....	46
4.6 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional .....	48
4.7 Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi .....	50
4.8 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja .....	53
4.9 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan .....	55
4.10 Hasil Uji Validitas .....	57
4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
4.12 Hasil Uji Normalitas Data Jalur 1.....	59
4.13 Hasil Uji Normalitas Data Jalur 2.....	59
4.14 Hasil Analisis Jalur .....	60
4.15 Hasil Uji Multikolinieritas .....	63
4.16 Hasil Uji t.....	66

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka konseptual .....	22
3.1 Model Analisis Jalur .....	36
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah .....	40
4.1 Struktur Organisasi PT. Jember Vision .....	42
4.2 Model Analisis Jalur .....	61
4.3 Hasil Uji Normalitas dengan P-plot.....	62
4.4 Hasil Uji Normalitas dengan P-plot.....	63
4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot .....	64
4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot .....	65
4.7 Model Analisis Jalur .....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Kuesioner penelitian .....	84
2 Rekapitulasi Data Kuisisioner .....	89
3 Hasil Uji Validitas .....	94
4 Hasil Uji Reliabilitas.....	98
5 Hasil Uji Normalitas Data .....	102
6 Hasil Analisis Jalur .....	103
7 Hasil Uji Multikolinieritas .....	104
8 Tabel T.....	106
9 Tabel R.....	107



## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan yang semakin ketat di bidang industri kini menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya guna memenuhi tuntutan pelanggan atau konsumen yang semakin tinggi. Manusia sebagai sumber daya yang paling vital dengan kemampuan dan keterampilannya dapat menggerakkan jalannya roda perusahaan. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik agar target kerja yang dibebankan organisasi kepada karyawan dalam upaya memenuhi tuntutan konsumen dapat tercapai.

Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Muljanto, 2015). Kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya yaitu disiplin kerja. Aritonang (2005) mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor yang memengaruhi kinerja. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar dan Rosidah, dalam Pratiwi 2014). Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Siagian (dalam Pratiwi, 2014) mengemukakan bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin yang baik menggambarkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong semangat kerja, gairah kerja, dan

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer berusaha agar bawahannya memiliki disiplin yang baik. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Salah satu diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Astadi Pangarso dan Putri Intan pada tahun 2016 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mendorong karyawan bersikap disiplin saat bekerja maka perlu memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2013:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin menurut Hasibuan (2005:194) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan;
2. Teladan Pimpinan;
3. Balas Jasa;
4. Keadilan;
5. Waskat;
6. Sanksi Hukuman;
7. Ketegasan;
8. Hubungan Kemanusiaan.

Jika dilihat dari faktor-faktor tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin ditentukan oleh tiga faktor utama, yakni kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan iklim organisasi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001:193). Ketika karyawan merasa senang atau puas dengan pekerjaan mereka maka karyawan akan cenderung disiplin dalam

bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Susilawati, Acep Rohendi, Ali Amran, dan Isah Aisyah pada tahun 2016 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang dapat memengaruhi disiplin kerja yaitu kecerdasan emosional. Goleman (2000:5) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Dengan kata lain, kecerdasan emosional adalah kemampuan karyawan untuk sadar akan tugas dirinya sendiri dan tugas sebagai karyawan perusahaan yang menjual jasa kepada konsumen. Ketika karyawan sadar akan tugas dan keadaan emosionalnya, maka mereka akan berusaha menjalankan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan berusaha seminimal mungkin untuk melanggar peraturan perusahaan. Kecerdasan emosional karyawan turut berpengaruh terhadap bersedia atau tidaknya karyawan tersebut menjalankan praktik disiplin selama bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Zulfikar Abdullah, Mukhlis Yunus, dan Mahdani pada tahun 2015 yang memberikan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Sedangkan iklim organisasi merupakan kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi (Davis dan Newstrom, 2001:25). Ketika iklim organisasi kondusif maka karyawan akan melakukan tugasnya dengan lebih mudah. Pola hubungan antar karyawan, pemahaman akan tugas-tugas, dan pemahaman aturan-aturan kerja dapat memengaruhi tingkat keisiplinan karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilawati, dkk pada tahun 2016 yang memberikan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

PT. Jember Vision merupakan salah satu Lembaga Penyiaran Berlangganan (LPB) jasa penyiaran televisi melalui kabel dengan jangkauan terluas di wilayah Jember. PT. Jember vision memiliki anggota sebanyak 146 *Local Operator* (LO) yang tersebar di berbagai kecamatan di Kabupaten Jember. PT. Jember Vision dalam menjalankan aktivitas usahanya di bidang jasa

penyiaran berlangganan TV kabel menggunakan kepuasan pelanggan sebagai tolak ukurnya. Agar kepuasan pelanggan yang maksimal dapat tercapai, para karyawan PT. Jember Vision harus lah memberikan performa terbaiknya ketika bekerja. Pada tahap pra penelitian, peneliti menemukan beberapa hal menarik mengenai disiplin kerja karyawan dan kinerja karyawan. Dalam beroperasi setiap harinya, PT. Jember Vision memberlakukan sistem *shift*. Hal ini dikarenakan jam operasional PT. Jember Vision yang panjang yakni 14 jam dalam sehari (pukul 08.00 WIB – pukul 22.00 WIB). Untuk *shift* pagi, karyawan diharuskan datang pada pukul 08.00 dan untuk *shift* sore karyawan diharuskan datang pukul 15.00. Namun PT. Jember Vision memberikan kelonggaran keterlambatan maksimal 30 menit. Salah satu bentuk kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari data absensi karyawan. Menurut data absensi karyawan pada bulan September 2018 hingga Januari 2019, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja dan terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja dengan keterangan yang jelas. Data absensi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT. Jember Vision September 2018 – Januari 2019

Bulan	Karyawan Terlambat		Karyawan Absen	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
Agustus	8	14,5	4	7,2
September	4	7,2	2	3,6
Oktober	7	12,7	3	5,4
November	5	9	3	5,4
Desember	8	14,5	5	9
Januari	6	10,1	4	7,2

Sumber : PT. Jember Vision 2018-2018

Kinerja karyawan dalam hal penanganan komplain konsumen setiap minggunya terdapat beberapa komplain konsumen yang tidak segera diselesaikan pada minggu itu juga. Sehingga pekerjaan tersebut menumpuk untuk diselesaikan pada minggu selanjutnya, artinya pekerjaan tersebut tidak diselesaikan tepat waktu. Berikut merupakan tabel data penanganan komplain konsumen PT. Jember Vision pada Bulan Januari 2019:

Tabel 1.2 Data Penanganan Komplain Konsumen Bulan Januari 2019

<b>Minggu Ke-</b>	<b>Jumlah Komplain</b>	<b>Komplain yang Ditangani</b>	<b>Komplain yang Belum Ditangani</b>
1	47	38	9
2	51	45	6
3	23	23	0
4	50	44	6
5	25	24	1

Sumber: PT. Jember Vision tahun 2019

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya yaitu disiplin kerja. Aritonang (2005) mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor yang memengaruhi kinerja. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2013:89) dan Hasibuan (2005:194) disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan iklim organisasi. Berdasarkan uraian masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa masalah penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja yang disebabkan oleh tingkat kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan iklim organisasi yang berimplikasi pada kinerja karyawan, dan judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Jember Vision”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

- Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jember Vision?
- Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jember Vision?
- Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jember Vision?

- d. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jember Vision?
- e. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jember Vision?
- f. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jember Vision?
- g. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jember Vision?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan dari penelitian ini untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Jember Vision.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Jember Vision.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Jember Vision
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jember Vision
- e. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. Jember Vision
- f. Mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jember Vision
- g. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jember Vision.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, yaitu bagi:

a. Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam upaya merumuskan kebijakan serta mengambil keputusan untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia di PT. Jember Vision.

b. Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam penelitian-penelitian di masa yang akan datang yang mengkaji variabel-variabel serupa.

c. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta kontribusi dalam menambah wawasan dan informasi yang terkait dengan upaya pengembangan ilmu pengetahuan dan pendidikan dalam bidang sumber daya manusia.

## **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kajian Teoretis**

#### 2.1.1 Kepuasan Kerja

##### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003:148) kepuasan kerja adalah suatu sikap seorang individu terhadap perbedaan antara jumlah penghargaan atau imbalan yang diterimanya ketika bekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Luthans (2006:243) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dinilai penting. Sedangkan Handoko (2001:193) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan imbalan atas kerjanya. Berdasarkan pengertian kepuasan kerja yang telah dijabarkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau keadaan emosional yang seseorang rasakan terhadap perbandingan antara imbalan yang diterima dengan imbalan yang mereka harapkan.

##### b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja:

Menurut Mangkunegara (2005:120) terdapat 2 (dua) faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor yang ada pada diri karyawan yang terdiri dari kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi kepuasan kerja karena factor-faktor yang ada pada setiap karyawan berbeda-beda sehingga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan setiap karyawan juga akan berbeda-beda.
- 2) Faktor pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.



Faktor-faktor yang ada dalam suatu pekerjaan tersebut dapat memengaruhi kepuasan kerja karena factor-fator tersebut berbeda pada setiap pekerjaan, sehingga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan jga akan berbeda-beda.

Sedangkan Sutrisno (dalam Febriyana, 2015) menjelaskan bahwa ada 4 (empat) faktor yang memengaruhi kepuasan kerja:

- a) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan. Kondisi psikologis seorang karyawan dapat meengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan
- b) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
- c) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- d) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem pembayaran gaji dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut Luthans (dalam Reskiputri, 2015) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja karyawan, antara lain:

1. Pembayaran kompensasi. Sistem pengupahan dan kebijaksanaan promosi yang adil, tidak meragukan, dan sesuai dengan yang diharapkan kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.
2. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang dimaksud yaitu pekerjaan yang ketika dilakukan memberi karyawan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang dan tidak menciptakan kebosanan.
3. Rekan kerja. Rekan kerja mengisi kebutuhan akan interaksi sosial ketika sedang bekerja.

4. Promosi. Promosi terjadi pada saat seseorang berpindah dari suatu posisi pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi. Pada saat dipromosikan karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab.
5. Kepenyeliaan (supervisi). Supervisi memiliki peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan pengawasan karyawan secara langsung dan memengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

### 2.1.2 Kecerdasan Emosional

#### a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Robbins dan Judge (2008:335) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam merespon keadaan emosional yang dirasakan sesuai situasi dan kondisi yang ada. Sedangkan menurut Labbaf (dalam Wirawan, 2017) kecerdasan emosional merupakan kemampuan memahami emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain dan menggunakan informasi tersebut untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang. Berdasarkan pengertian kecerdasan emosional diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emorional adalah kemampuan seseorang mengetahui emosinya sendiri dan mampu merespon petunjuk dan informasi emosional yang dideteksi oleh orang tersebut.

#### b. Kemampuan Utama Kecerdasan Emosional

Goleman (dalam Weny, 2016) bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam 5 (lima) kemampuan utama, yaitu:

- 1) Mengenal emosi diri (*self awareness*) Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui atau mengenali perasan dalam dirinya ketika perasaan itu muncul.
- 2) Mengelola emosi diri (*self management*). Merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

- 3) Motivasi diri (*motivation*). Kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
- 4) Empati (*social awareness*). Merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.
- 5) Membina Hubungan (*relation management*). Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa memengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

### 2.1.3 Iklim Organisasi

#### a. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi dan memengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi (Wirawan, 2017). Sedangkan Davis dan Newstrom (2001:25) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Stinger (dalam Wirawan, 2017) memandang iklim organisasi sebagai pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Dari uraian pengertian iklim organisasi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan keadaan internal organisasi yang menjadi kepribadian organisasi tersebut dan membedakannya dari organisasi lainnya.

#### b. Dimensi Iklim Organisasi

Pengukuran iklim organisasi dijelaskan dalam lima dimensi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer (dalam Setiawan, 2015) yang meliputi:

- 1) Struktur (*structure*), adalah gambaran mengenai kejelasan tugas, prosedur kerja, wewenang dan aturan-aturan pekerjaan.
- 2) Kehangatan (*warmth*), adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal.
- 3) Dukungan (*support*), adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan antar sesama rekan kerja baik berupa moril maupun materil dan perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan.
- 4) Konflik (*conflict*), adalah tingkat kepedulian perusahaan atau karyawan pada umumnya dalam upaya penyelesaian konflik (*conflict solving*).
- 5) Standar (*Standard*), merupakan persepsi karyawan mengenai standar kinerja yang ditentukan bagi karyawan serta penekanannya pada pencapaian hasil kerja yang baik.

#### 2.1.4 Disiplin Kerja

##### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dalam pelaksanaan kerja yang teratur (Sutrisno, 2011:86). Sementara itu Siswanto (dalam Likdanawati, 2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan tidak mudah mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja juga dapat didefinisikan sebagai sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu demi tercapainya tujuan organisasi (Mangkuprawira dalam Any, 2018). Dari definisi disiplin kerja menurut para ahli yang telah dijabarkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan dalam mematuhi, menghormati, dan

manaati peraturan-peraturan yang telah ditentukan perusahaan dan siap menerima sanksi atau hukuman ketika melanggar peraturan perusahaan.

b. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Pratiwi, 2014) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan. Ketika tujuan atau pekerjaan seorang karyawan sudah jelas, maka akan memudahkan karyawan tersebut untuk menjadi lebih disiplin dalam bekerja.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan merupakan sikap yang dicontohkan pimpinan kepada para karyawannya. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa merupakan suatu bentuk apresiasi perusahaan terhadap usaha karyawan dalam menjalankan tugasnya. Balas jasa dapat memengaruhi disiplin karyawan karena karyawan akan merasa bahwa pekerjaannya lebih diapresiasi.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat adalah suatu bentuk pengawasan secara intensif terhadap karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat yang efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan.

#### 6. Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut memengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

#### c. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (dalam Edi, 2016) adalah:

##### 1. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah keadaan tepat tidak ada selisih antara waktu kerja yang telah ditentukan dengan waktu tiba. Simamora (dalam Edi, 2016) menggunakan item berikut untuk mengukur ketepatan waktu:

- a) Datang ke tempat kerja tepat waktu, yaitu selalu tiba di tempat kerja sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan
- b) Pulang kerja sesuai jadwal, adalah selalu pulang kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan perusahaan.
- c) Berada di tempat kerja selama jam kerja, yaitu selalu berada di tempat kerja selama jam kerja yang telah ditentukan perusahaan
- d) Izin keluar saat jam kerja, yaitu selalu izin terlebih dahulu ketika ada kepentingan mendesak yang mengharuskan karyawan keluar tempat kerja pada saat jam kerja.

##### 2. Ketaatan peraturan

Ketaatan merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku, dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar aturan yang ditentukan. Untuk mengukur ketaatan peraturan Saydam (dalam Putri, 2017) menggunakan item berikut:

- a. Menaati peraturan perusahaan, yaitu tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditentukan perusahaan
- b. Mematuhi instruksi dari pimpinan, yaitu tidak pernah membantah instruksi atau perintah dari pimpinan
- c. Menggunakan seragam kerja sesuai ketentuan, yaitu selalu menggunakan seragam atau etika berpakaian yang ditentukan oleh perusahaan selama bekerja
- d. Izin ketika tidak masuk kerja, yaitu selalu izin terlebih dahulu ketika tidak bisa masuk kerja akibat suatu hal.

#### 2.1.5 Kinerja Karyawan

##### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (dalam Saur, 2017) mendeskripsikan kinerja sebagai sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara keseluruhan. Sedangkan Rivai (2004:175) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai hasil kerja karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Prawirosentono (dalam Winda, 2018) menyimpulkan bahwa kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dari pengertian kinerja yang telah dijabarkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

##### b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Armstrong (dalam Nadya, 2018) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mampu memengaruhi kinerja, antara lain:

- 1) *Personal factor*, ditentukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. Tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap individu akan menentukan kinerja yang dihasilkan tiap-tiap individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*. *Team leader* yang berkualitas dapat merangsang anggotanya untuk menghasilkan kinerja yang baik.
- 3) *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan pada organisasi. Sistem kerja dan fasilitas kerja yang dimiliki dapat memengaruhi kinerja karena dapat memudahkan karyawan dapat melakukan pekerjaannya.
- 4) *Contextual/ situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Situasi lingkungan, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal dapat memengaruhi kinerja karyawan karena berhubungan dengan kenyamanan dan keadaan selama bekerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator (Robbins, 2006:260), yaitu:

1. Kualitas kerja, diukur dari mutu pekerjaan yang dihasilkan serta keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tidak adanya selisih waktu antara waktu penyelesaian tugas yang ditentukan perusahaan dengan waktu penyelesaian tugas yang sebenarnya.
4. Efektivitas, merupakan seberapa maksimal sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) digunakan dengan maksud menaikkan atau memaksimalkan hasil produksi.



5. Kemandirian, merupakan seberapa mampu seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya secara mandiri.

Sedangkan Menurut Prawirosentono (dalam Titisari, 2014:76), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif apabila tujuan perusahaan tercapai dengan tepat dan dikatakan efisien apabila hasil kerja karyawan memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu 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 juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

- 4) Inisiatif

Yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas karyawan dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tercapainya tujuan perusahaan.

## **2.2 Kajian Empiris**

Kajian empiris dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan dan sebagai dasar serta perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Adapun kajian empiris berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya akan dibahas berikut ini: Suatu penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi pernah dilakukan oleh Sukmawati dan Nurjaya Gani (2014) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap

Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 35 orang sebagai responden, sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) pada penelitian ini secara positif dan signifikan baik simultan maupun parsial mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Sementara itu, Ridwan Tantowi dan Hesti Widi Astuti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2016 ini menggunakan sampel sebanyak 35 orang karyawan. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana. Dari penelitian ini diperoleh hasil atau kesimpulan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang membahas mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap disiplin telah dilakukan oleh Zakka Ryan Rahardian dan Endang Sri Indrawati (2017) dengan judul Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Disiplin Kerja pada Guru SMP Negeri 6 dan 8 di Kabupaten Pemalang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dengan disiplin kerja ( $Y$ ). Populasi dari penelitian ini adalah guru yang sudah menerima sertifikasi dan berusia 40-65 tahun yang berjumlah 47 orang. 47 orang tersebut selanjutnya dijadikan sampel penelitian, sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan disiplin kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin baik disiplin kerja dan semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah disiplin kerja.

Susilawati, *et al.* (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja. Metode penelitian ini merupakan *descriptive survey* dan *verifikative survey* digunakan untuk

mengkaji pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y) dengan melakukan observasi kepada karyawan Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung dengan jumlah sampel sebanyak 67 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu adanya pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap disiplin kerja.

Penelitian Zulfikar Abdullah, *et al.* (2015) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Pt. Arun NGL Lhokseumawe bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap disiplin kerja (Z) serta dampaknya pada kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Arun NGL Lhokseumawe yang berjumlah 437 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *proportional random sampling* dan perhitungan sampel minimal dengan menggunakan rumus Slovin. Alat analisis data yang digunakan adalah *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan iklim organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, kecerdasan emosional dan iklim organisasi baik secara simultan maupun parsial juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arun NGL Lhokseumawe, disiplin kerja secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kecerdasan emosional, iklim organisasi dan disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja organisasi PT. Arun NGL Lhokseumawe melalui disiplin kerja karyawan.

Astadi dan Putri (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dengan menggunakan 44 responden. Penelitian yang menggunakan alat analisis regresi linier sederhana ini menunjukkan hasil disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Agung Setiawan (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit

Umum Daerah Kanjuruhan Malang dengan menggunakan 55 orang karyawan RSUD Kanjuruhan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan memperoleh hasil disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Astadi dan Putri (2016).

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Sukmawati, Nurjaya Gani (2014)	Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Komitmen Organisasi ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi berganda	Kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara positif dan signifikan baik simultan maupun parsial mempengaruhi kinerja karyawan.
2	Ridwan Tantowi, Hesti Widi Astuti (2016)	Iklm Organisasi (X), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier sederhana	Iklm organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Zakka Ryan Rahardian, Endang Sri Indrawati (2017)	Kecerdasan Emosional (X), Disiplin Kerja (Y)	Analisis regresi sederhana	Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
4	Susilawati, Acep Rohendi, Ali Amran, dan Isah Aisyah (2016)	Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Iklm Organisasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja (Y)	Analisis regresi berganda	Kepuasan kerja dan iklm organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

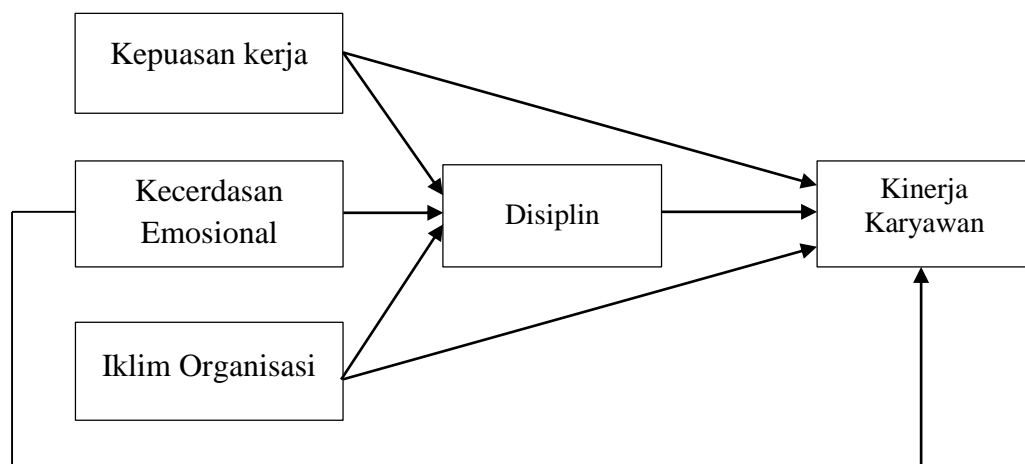
Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

5.	Zulfikar Abdullah, Mukhlis Yunus, dan Mahdani (2015)	Kecerdasan Emosional (X <sub>1</sub> ), Iklim Organisasi (X <sub>2</sub> ), Disiplin Kerja (Z), Kinerja Karyawan(Y)	Analisis jalur ( <i>Path Analysis</i> )	1) Kecerdasan emosional dan iklim organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap disiplin kerja. 2) Kecerdasan emosional dan iklim organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. 3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Aditya Hendrawan, Ari Pradhanawati, dan Ngatno (2017)	Motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), Kinerja (Y), Disiplin kerja (Z)	Analisis jalur ( <i>Path analysis</i> )	1) Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara pasial mau pun simultan 2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui mediasi kinerja secara parsial
6	Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016)	Disiplin Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier sederhana	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7	Agung Setiawan (2013)	Disiplin kerja (X1), Motivasi (X2), Kinerja karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Sukmawati dan Gani (2014), Ridwan dan Hesti (2016), Rahardian dan Indrawati (2017), Susilawati, *et al.* (2016), Zulfikar Abdullah, *et al.* (2015), Astadi dan Putri (2016), Agung Setiawan (2013).

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu gambaran mengenai hubungan atau kaitan antara variabel satu dengan variabel lainnya dari masalah yang diteliti. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tinjauan pustaka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan untuk menguji variabel-variabel penting yaitu kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan iklim organisasi sebagai variabel bebas akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Kerangka konseptual ini menggambarkan hubungan pengaruh antara variabel independen, variabel dependen, dan variabel penghubung. Berikut gambar kerangka konseptual pada penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah (2019)

### 2.4 Hipotesis

Purwanto dan Sulistyastuti (2007:137) mendefinisikan hipotesis sebagai pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris. Hipotesis muncul karena adanya penelitian terdahulu dan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

#### 2.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Menurut Robbins & Judge (dalam Ali, 2016) ketika orang berbicara tentang perilaku karyawan, maka hal tersebut berarti bahwa mereka sedang membicarakan tentang kepuasan kerja itu sendiri. Dengan kata lain, baik atau buruknya perilaku karyawan (termasuk kedisiplinan) selama bekerja dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilawati, *et al* (2016) yang memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

H<sub>1</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jember Vision.

#### 2.4.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Disiplin Kerja

Hipotesis ini berdasarkan pada pernyataan Goleman (2002:58) bahwa peranan kecerdasan emosional menempati posisi pertama dalam peraih puncak prestasi di dunia kerja. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional juga dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ryan, Rahardian, Indrawati (2017) dan Abdullah, Yunus, Mahdani (2015) memberikan hasil yang serupa, bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

H<sub>2</sub> : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jember Vision.

#### 2.4.3 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2000:67) iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilawati, *et al* (2016) dan Abdullah, Yunus, Mahdani (2015) yang memberikan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

H<sub>3</sub> : Iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jember Vision

#### 2.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wijaya dan Sutanto (dalam Changriawan, 2017) karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Sukmawati dan Gani (2014) yang memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>4</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jember Vision

#### 2.4.5 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Goleman (2000:104) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh kemampuan intelektual. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu membaca perasaannya sendiri maupun perasaan orang lain dan memiliki keterampilan sosial yang baik yang akan berguna ketika melakukan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati dan Gani (2014) menunjukkan hasil yang serupa, bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>5</sub> : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jember Vision

#### 2.4.6 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Handoko (dalam Pasaribu, 2015) menyatakan bahwa semakin kondusif iklim organisasi pada suatu organisasi publik, semakin meningkat pula produktivitas kerjanya. Pernyataan serupa juga dikatakan oleh Stephen (dalam Pasaribu, 2015) bahwa aktivitas dalam organisasi dapat dilakukan secara maksimal jika iklim organisasi kondusif. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Tantowi dan Astuti (2016) yang memberikan hasil iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>6</sub> : Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan



#### 2.4.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Melalui disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan baik (Hasibuan, 2012: 198). Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangarso dan Susanti (2016) yang memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>7</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jember Vision.

## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2002:6). Menurut Bungin (2012:37), salah satu bagian terpenting dalam kegiatan penelitian adalah menyusun rancangan penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan maka penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi. Penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang bermaksud untuk menggambarkan suatu generalisasi atau menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel lain (Bungin, 2013:51).

### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.2.1 Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:90). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Jember Vision yang berjumlah 51 orang.

#### **3.2.2 Sampel**

Arikunto (2013:174) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Lebih lanjut, Arikunto (2013:175) menjelaskan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut dengan penelitian populasi. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka peneliti menggunakan keseluruhan jumlah populasi yaitu 55 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### 1) Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dari sumber primer atau sumber pertama di lapangan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui pihak internal perusahaan berupa data absensi karyawan, profil perusahaan yang diperoleh melalui wawancara, serta data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan.

##### 2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jurnal, artikel, dan studi pustaka yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### 3.3.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa sumber, antara lain:

##### a. Survei

Penelitian ini menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data responden. Survei dilakukan melalui dua teknik, yaitu:

##### 1. Wawancara (*interview*)

Menurut Nasution (dalam Pabundu, 2006:62) metode wawancara (*interview*) adalah suatu bentuk komunikasi verbal yang bertujuan untuk memperoleh suatu informasi. Wawancara dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada manajer dan karyawan PT. Jember Vision mengenai gambaran umum kepuasan kerja, iklim organisasi, kecerdasan emosional karyawan, disiplin karyawan dan kinerja para karyawan PT. Jember Vision.

##### 2. Angket/ Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah instrumen pengajuan pertanyaan yang bersifat isi-sendiri atau tangani-sendiri (Ruane, 2013:187). Kuesioner

biasanya berupa daftar pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan harapan mendapatkan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Kuesioner dalam penelitian ini dibuat berdasarkan indikator-indikator dari setiap variabel yang akan diteliti yaitu kepuasan kerja, iklim organisasi, kecerdasan emosional, disiplin karyawan, dan kinerja karyawan.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data menggunakan sumber buku, jurnal ilmiah, artikel serta situs internet yang terkait dengan penelitian ini.

### 3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Variabel bebas atau *independent variable* (X)

Variabel bebas atau *independent variable* adalah variabel yang tidak terikat dengan variabel lain. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas, yaitu: kepuasan kerja sebagai  $X_1$ , kecerdasan emosional sebagai  $X_2$ , dan iklim organisasi sebagai  $X_3$ .

b. Variabel perantara atau *intervening variable* (Z)

Variabel perantara adalah variabel yang secara kongkrit pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti. Dalam penelitian ini variabel perantara yang digunakan adalah disiplin kerja.

c. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y)

Variabel dependen atau *dependent variable* adalah variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

#### 3.5.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk mempermudah pengukuran variabel dan berfungsi sebagai batasan-batasan dalam menyusun kuesioner penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

##### a. Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang sifatnya subjektif atau berbeda untuk setiap individu yang didasarkan pada suatu perbandingan antara apa yang diterima karyawan PT. Jember Vision dari pekerjaannya dengan apa yang diharapkan serta diperkirakannya sebagai hal yang pantas atau berhak. Pengukuran kepuasan kerja karyawan PT. Jember Vision didasarkan pada indikator kepuasan kerja menurut Luthans (dalam Reskiputri, 2015), antara lain:

1. Kompensasi, adalah persepsi karyawan PT. Jember Vision akan besarnya balas jasa yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan. Bentuk kompensasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah:
  - a) Gaji, gaji yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan jumlah balas jasa yang diterima karyawan PT. Jember Vision secara periodik.
  - b) Insentif, insentif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah balas jasa yang diterima karyawan PT. Jember Vision karena telah bekerja lebih dari jam kerja normal (lembur).
2. Pekerjaan itu sendiri, adalah seberapa besar pekerjaan pada PT. Jember vision memberi peluang pada karyawan untuk:
  - a) menggunakan kemampuannya ketika melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan, dan
  - b) mengembangkan kemampuannya selama bekerja di PT. Jember Vision.
3. Rekan kerja, dapat diartikan sebagai persepsi karyawan PT. Jember Vision akan perilaku rekan kerja dalam melakukan pekerjaan dan berinteraksi sehari-hari.
4. Promosi pekerjaan, dapat diartikan sebagai persepsi karyawan akan kesempatan kenaikan posisi atau jabatan yang diberikan oleh PT. Jember Vision.

b. Kecerdasan emosional ( $X_2$ )

Kecerdasan emosional adalah kemampuan karyawan PT. Jember Vision dalam mengetahui emosinya sendiri dan mampu menggunakannya dengan tepat dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Untuk mengukur kecerdasan emosional karyawan PT. Jember Vision, peneliti menggunakan 5 (lima) kemampuan utama kecerdasan emosional dari Goleman sebagai dasar pengukuran, yaitu:

- 1) Pengenalan emosi diri (*self awareness*), adalah kemampuan karyawan PT. Jember Vision untuk mengetahui atau mendeteksi perasaan dalam dirinya sendiri.
- 2) Pengelolaan emosi diri (*self management*), adalah kemampuan karyawan PT. Jember Vision dalam mengekspresikan serta mengendalikan emosi untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.
- 3) Motivasi diri (*motivatian*), adalah kemampuan karyawan PT. Jember Vision dalam membangkitkan semangat diri untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta kemampuan bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
- 4) Empati (*social awareness*), adalah kemampuan karyawan PT. Jember Vision dalam merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain serta kemampuan memahami perspektif orang lain.
- 5) Pengelolaan hubungan (*relation management*), adalah kemampuan karyawan PT. Jember Vision dalam membangun dan mempertahankan hubungan dengan orang lain.

c. Iklim Organisasi ( $X_3$ )

Iklim organisasi adalah lingkungan internal PT. Jember Vision yang memengaruhi praktek dan kebijakan SDM yang diterima atau dipresepsi oleh anggota organisasi PT. Jember Vision. Pengukuran iklim organisasi PT. Jember Vision didasarkan pada dimensi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer, antara lain:

- 1) Struktur organisasi (*structure*), adalah kejelasan tugas, prosedur kerja, dan aturan-aturan pekerjaan pada PT. Jember Vision.

- 2) Kehangatan (*warmth*), adalah suasana kerja yang bersahabat.
- 3) Konflik (*conflict*), adalah tingkat kepedulian karyawan PT. Jember Vision dalam upaya penyelesaian konflik (*conflict solving*).
- 4) Standar kinerja (*standard*), merupakan kejelasan standar kinerja yang ditentukan bagi karyawan PT. Jember Vision.
- 5) Dukungan (*support*), yaitu perasaan saling menolong baik dalam hal moril maupun materiil antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan.

#### d. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat karyawan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Adapun item-item yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan PT. Jember Vision yaitu indikator-indikator ketepatan waktu dan ketaatan peraturan dari Simamora dan Saydam yang telah disesuaikan dengan keadaan karyawan PT. Jember Vision, antara lain:

- 1) Datang ke tempat kerja tepat waktu, yaitu kepatuhan karyawan dalam tiba di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.
- 2) Pulang kerja tepat waktu, yaitu kepatuhan karyawan dalam pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yg telah ditentukan perusahaan.
- 3) Izin keluar saat jam kerja, yaitu kepatuhan karyawan dalam izin terlebih dahulu ketika ada kepentingan mendesak yang mengharuskan karyawan keluar tempat kerja pada saat jam kerja.
- 4) Menggunakan seragam kerja sesuai ketentuan, yaitu kepatuhan karyawan PT. Jember Vision dalam pemakaian seragam atau etika berpakaian yang ditentukan oleh perusahaan selama bekerja.

#### e. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu tolak ukur untuk mengetahui bagaimana hasil kerja karyawan PT. Jember Vision dalam melaksanakan tugasnya, dimana dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan organisasi akan dengan mudah tercapai. Variabel kinerja diukur dengan menggunakan beberapa

indikator kinerja menurut Prawirosentono dan Robbins yang dianggap paling sesuai dengan PT. Jember Vision, antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu tingkat baik buruk dari pekerjaan yang dihasilkan karyawan PT. Jember Vision.
2. Efektivitas, adalah kemampuan karyawan PT. Jember Vision dalam menggunakan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) secara maksimal dengan maksud menaikkan hasil kerja.
3. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan PT. Jember Vision dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.
4. Ketepatan waktu, merupakan tidak adanya selisih antara waktu penyelesaian tugas yang ditentukan perusahaan (*deadline*) dengan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
5. Inisiatif, adalah ide atau gagasan karyawan PT. Jember TV untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan kemajuan perusahaan atau tercapainya tujuan perusahaan.

### 3.5.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012:105). Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Lebih lanjut, Sugiyono (2012:107) menjelaskan bahwa skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap *item* dalam daftar pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian diberi nilai atau skor sebagai berikut:

- 5 poin : SB/SL/SS : Sangat Benar/Selalu/Sangat Setuju  
 4 poin : B/SR/S : Benar/Sering/Setuju  
 3 poin : KB/KK/KS : Kurang Benar/ Kadang-Kadang/ Kurang Setuju  
 2 poin : TB/J/TS : Tidak Benar/ Jarang/ Tidak Setuju  
 1 poin : STB/TP/STS :Sangat Tidak Benar/ Tidak Pernah/ Sangat Tidak Setuju



### 3.6 Metode Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Instrumen

Uji instrumen adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu instrument penelitian terdapat masalah atau tidak.

##### a. Uji Validitas

Menurut Pardede dan Manurung (2014:31), Uji validitas merupakan derajat ukuran penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson's Product Moment* yaitu dengan cara mengkorelasikan setiap pertanyaan dalam kuesioner dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah pengamatan

$\sum x$  = jumlah pengamatan dari nilai X

$\sum y$  = jumlah pengamatan dari nilai Y

Pengambilan keputusan:

- 1) Jika  $r$  hasil positif, serta  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel, maka variabel tersebut valid
- 2) Jika  $r$  hasil positif, serta  $r$  hasil  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Suatu pertanyaan dapat juga dikatakan valid jika dilihat dari nilai signifikansinya. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan maka dapat dikatakan valid. Sedangkan jika nilai signifikansinya lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan maka daftar pertanyaan tersebut tidak valid. Data yang diperoleh tidak selalu dinyatakan valid. Apabila hasil pengujian dinyatakan tidak valid, terdapat 2 (dua) solusi yang dapat dilakukan, yaitu:

1. memperbaiki item pernyataan dalam kuesioner yang dinyatakan tidak valid dan membagikan ulang kepada responden untuk diisi.
2. menganulir butir pertanyaan yang tidak valid lalu dilakukan uji validitas kembali untuk kemudian dilihat perubahannya.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau kekurangan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran apabila pengukuran dua kali atau lebih (Sugiyono, 2002:116). Jadi reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relative sama bila dilakukan pengukuran ulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode alpha ( $\alpha$ ) dalam model *Cronbach's Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliable jika nilai alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60. Berikut ini merupakan rumus perhitungan reliabilitas:

$$\alpha = \frac{(K)r}{1 + (K - 1)r}$$

Dimana:

$\alpha$  = alpha (0,60)

K = jumlah variabel independen dalam persamaan

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Apabila hasil pengujian menyatakan tidak reliable maka akan dilakukan adalah:

1. memperbaiki *item* pernyataan dalam kuesioner yang dinyatakan tidak *reliable* dan membagikan ulang kepada responden untuk diisi.
2. menggugurkan atau membuang item pernyataan dalam kuesioner yang tidak *reliable* setelah dilakukan pengujian atau tidak menyertakan nilai *item* yang tidak *reliable* dalam pengujian selanjutnya.

c) Uji Normalitas Data

Sarwono (2006:108) menyatakan bahwa uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji

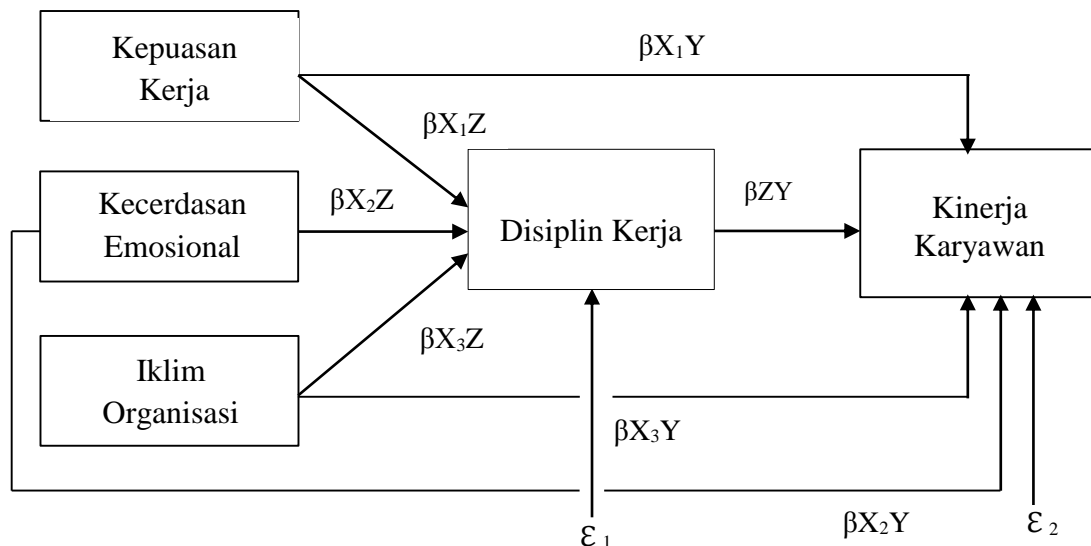
normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel juga bisa dikatakan memenuhi asumsi normalitas (Sarwono, 2006:109). Kriteria pengujian dilihat dengan besaran *kolmogrov-smirnov test* sebagai berikut:

1. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal
2. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Apabila data tidak berdistribusi normal, maka solusi yang akan dilakukan adalah membuang data-data yang memiliki skor ekstrem (*outliers*).

### 3.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) adalah bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas memengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Berikut merupakan model analisis jalur pada penelitian ini:



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Sumber: Data diolah (2018)

Keterangan:

$\beta_{X_1Z}$  : Koefisien pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $Z$

$\beta_{X_2Z}$  : Koefisien pengaruh langsung  $X_2$  terhadap  $Z$

$\beta_{X_3Z}$  : Koefisien pengaruh langsung  $X_3$  terhadap  $Z$

$\beta_{X_1Y}$  : Koefisien pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $Y$

$\beta_{X_2Y}$  : Koefisien pengaruh langsung  $X_2$  terhadap  $Y$

$\beta_{X_3Y}$  : Koefisien pengaruh langsung  $X_3$  terhadap  $Y$

$\beta_{ZY}$  : Koefisien pengaruh langsung  $Z$  terhadap  $Y$

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_{X_1Y} + \beta_{X_2Y} + \beta_{X_3Y} + \beta_{ZY} + e_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Z = \beta + \beta_{X_1Z} + \beta_{X_2Z} + \beta_{X_3Z} + e_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja karyawan

$Z$  = Disiplin kerja

$X_1$  = Kepuasan kerja

$X_2$  = Kecerdasan emosional

$X_3$  = Iklim organisasi

$\beta$  = Koefisien variabel bebas

$e$  = Residual variabel atau *error*

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Sementara asumsi klasik sendiri adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga.

#### a. Uji Normalitas Model

Tujuan dari uji normalitas model adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, *dependent variable*, *independent variable*, dan atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Gujarati & Porter, 2009:220). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Gejala multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai VIF < 5 dan nilai tolerance > 0,05 maka dapat dinyatakan tidak ada multikolinieritas (Gujarati dan Porter, 2009:234). Apabila terjadi multikolinieritas, maka cara mengatasinya yaitu dengan menghapus salah satu variabel yang kolinier.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu model pengujian yaitu dengan *scatterplot* untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi. Gejala terjadinya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ( $Y_{\text{perilaku}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$ ) yang telah di *unstandardized*.

### 3.6.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari setiap variabel bebas (X) secara parsial/individu terhadap variabel tidak bebas (Y) dengan *level of significance* menggunakan rumus berikut:

$$t = \frac{b}{sb}$$

Di mana:

t = Hasil  $t_{\text{hitung}}$

b = koefisien regresi variabel bebas

sb = kesalahan standar koefisien regresi yang dapat digunakan dengan rumus.

Rumus hipotesis:

$H_a$  : variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_0$  : variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut (Sugiyono, 2012:112):

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Sehingga variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Sehingga variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

### 3.6.5 *Trimming Theory*

Model *Trimming* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan variabel eksogen dari model yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Heise, dalam Pardede dan Manurung, 2014:116). Metode *Trimming* digunakan dengan cara menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan.

### 3.6.6 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang kepuasan kerja ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan iklim organisasi ( $X_3$ ) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap disiplin kerja ( $Z$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Sebelum menghitung jalur, masing-masing jalur harus diuji signifikansinya terlebih dahulu, dan selanjutnya dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung atau tidak langsung.

- a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect/DE*)

- 1) Pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja ( $Z$ )

$$DE_{zx_1} = X_1 \rightarrow Z$$

- 2) Pengaruh kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja ( $Z$ )

$$DE_{zx_2} = X_2 \rightarrow Z$$

- 3) Pengaruh iklim organisasi ( $X_3$ ) terhadap disiplin kerja ( $Z$ )

$$DE_{zx_3} = X_3 \rightarrow Z$$

- 4) Pengaruh disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{zx_3} = Z \rightarrow Y$$

- 5) Pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{zx_1} = X_1 \rightarrow Y$$

- 6) Pengaruh kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{zx_1} = X_1 \rightarrow Y$$

- 7) Pengaruh iklim organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{zx_1} = X_1 \rightarrow Y$$

- b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect/IE*)

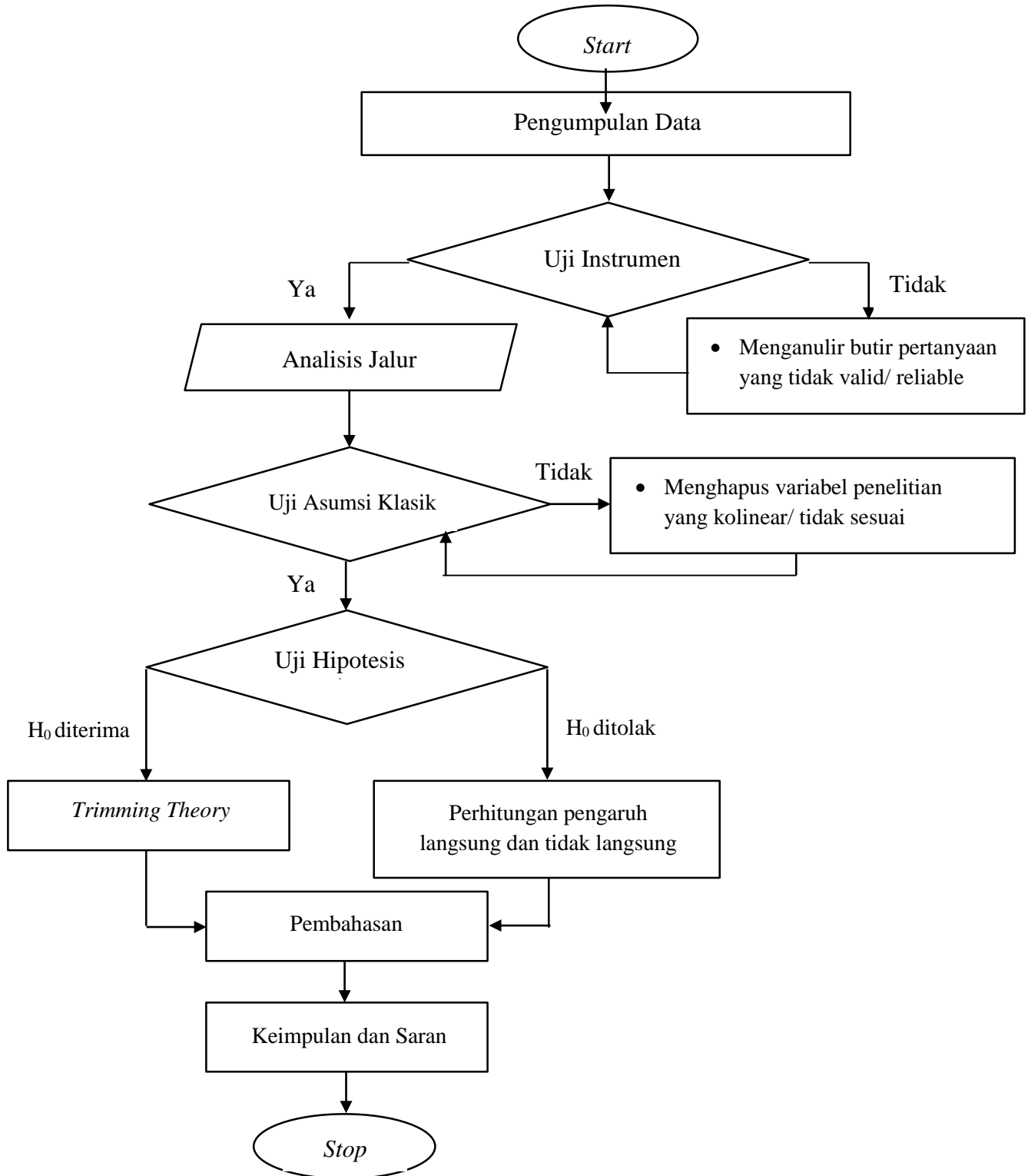
- 1) Pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja (Z)  $IE_{zx_1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$

- 2) Pengaruh kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja (Z)  $IE_{zx_2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$

- 3) Pengaruh iklim organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja (Z)  $IE_{zx_3} = X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y$

### 3.7 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2 Kerangka pemecahan masalah

Sumber: Data diolah (2019)



Keterangan:

1. *Start* adalah tahap persiapan sebelum melakukan penelitian
2. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan
3. Melakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas, uji reabilitas, dan uji normalitas data. Apabila instrumen yang digunakan tidak valid/ tidak reliabel maka akan dilakukan pembuangan data yang tidak valid/ tidak reliabel
4. Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis data untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data untuk mengetahui ada tidaknya permasalahan dalam suatu model penelitian. Apabila terdapat masalah dalam suatu model maka akan dilakukan penghapusan variabel penelitian yang bermasalah tersebut.
6. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas/independen secara parsial terhadap variabel terikat. Jika  $H_0$  diterima maka akan dilakukan *Triming Theory*, namun jika  $H_0$  ditolak maka akan dilakukan penghitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
7. Pembahasan merupakan tahap melakukan penguraian mengenai hasil dari pengolahan data penelitian yang telah dilakukan.
8. Kesimpulan dan saran yaitu mengambil kesimpulan dari pengolahan data serta memberikan saran berdasarkan hasil pengolahan data.
9. *Stop* yaitu penyelesaian atau berakhirnya penelitian yang dilakukan dengan menguraikan hasil penelitian.

## **BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Untuk memiliki karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi maka perlu memperhatikan beberapa faktor, yaitu: kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan iklim organisasi. Apabila tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi, karyawan cerdas secara emosional, serta iklim organisasi kondusif maka akan menciptakan karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z) karyawan PT. Jember Vision
- b. Kecerdasan emosional (X2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z) karyawan PT. Jember Vision
- c. Iklim organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z) karyawan PT. Jember Vision
- d. Kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Jember Vision
- e. Kecerdasan emosional (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Jember Vision
- f. Iklim organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Jember Vision
- g. Disiplin kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Jember Vision

### **5.2 Saran**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, berikut merupakan beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan:

a. Bagi pihak internal PT. Jember Vision

Kepuasan kerja, kecerdasan emosional, iklim organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan saling berkaitan antara satu sama lainnya. Melalui penelitian ini dapat diketahui bahwa karyawan PT. Jember Vision merasa kurang setuju pada pernyataan-pernyataan kuesioner mengenai variabel kepuasan kerja, khususnya pada indikator insentif dan promosi. Maka dari itu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, peneliti menyarankan agar PT. Jember Vision melakukan beberapa hal, diantaranya:

- 1) Memberi insentif pada karyawan sesuai dengan kebutuhannya. Sistem pemberian insentif dapat dilakukan berdasarkan posisi pekerjaan, jenis kelamin, atau pun usia agar lebih tepat sasaran sehingga kepuasan karyawan dapat maksimal.
- 2) Membuat sistem promosi atau kenaikan jabatan yang jelas dan adil. Misalnya menggunakan standar masa kerja karyawan, seorang karyawan dapat dipromosikan apabila telah bekerja selama standar kerja yang telah ditentukan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel penelitian lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin dan kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan, khususnya pada PT. Jember Vision. Selain itu, disarankan pula untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan variabel yang sama namun pada instansi yang berbeda. Hal tersebut dapat dilakukan agar diperoleh hasil yang berbeda sebagai bahan perbandingan yang nantinya dapat dikembangkan lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, B. 2012. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Cetakan kedelapan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bungin, B. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Cetakan pertama. Jakarta: Kencana.
- Davis, K. dan Newstrom. 2001. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor*. Jakarta: PT. Raja Grafinda Perkasa.
- Dewi, K., T. Purnamie, dan P. Agus. 2015. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember. *Artiel Ilmiah Mahasiswa*.1(2) : 8-9
- Edi, P. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Seven Dream Residence Jember. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember.
- Febriyana, Wanda. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra. *e-Proceeding of Management Journal*. 2(3): 2957
- Gujarati, D. N. dan Porter, D. C. 2009. *Basic Econometrics Fifth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Motivasi: Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Masagung.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilahi, D.K., D.M. Mochamad dan A. Prasetya. 2017. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 44(1): 32-33
- Iswahyudi. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Upt

- Perpustakaan Universitas Jember. *Tesis*. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nadya, Larasati. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Sales Pada Pt. Asco Prima Mobilindo Kantor Cabang Jember. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Weny, Oktariani. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual serta Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Cabang Jember. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Pardede, R. dan Manurung, R. 2014. *Analisis Jalur (Path Analysis): Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Pratiwi, A., D. Ismi. 2014. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, tbk wilayah telkom Pekalongan). *Journal of Management*. 1(1): 12
- Purwanto, Agus dan Sulistyastuti, D.R. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Jogjakarta: Gava Media.
- Rahardian, Z. R. dan Indrawati, E. S. 2017. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Disiplin Kerja pada Guru SMP Negeri 6 dan 8 di Kabupaten Pematang.
- Rani, S., N.U. Hamidah, dan R. Ika. 2016. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 36(1): 212
- Reskiputri, TD. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin dan Semangat Kerja Karyawan pada Pt. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember. *Tesis*. Jember: Universitas Jember.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi Terjemahan Hadyana Pujaatmaka Dari Organizational Behavior (1998)*. Jakarta: PT. Prenhallindo

- Robbins, Stephen P. dan Judge, A. Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Terjemahan Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, E. 2006. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta
- Sastrohadwiryo, B. Susanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta Bumi Aksara.
- Saur, S. Melianna. 2017. Pengaruh motivasi dan penilaian kinerja terhadap kinerja pada pegawai rimba baru. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. 3(2): 141
- Setiawan, KC. 2015. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. 1(1): 28
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati dan Gani, Nurjaya. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 3(3): 15
- Susilawati, A. Rohendi, A. Amran, I. Aisyah. 2016. Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap disiplin kerja. *Konferensi Nasional Ilmu Sosial & Teknologi*. 4(1): 2

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner

#### KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i  
Karyawan PT. Jember Vision  
di Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zaima Soraya  
NIM : 140810201204  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen

Saat ini sedang menyusun tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan (S1) di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini dengan sebenarnya. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Jember Vision”**. Informasi yang Anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam penelitian ini.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I, Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**Zaima Soraya**  
140810201204

### A. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden : ..... (diisi oleh peneliti)

Umur : ..... tahun

Jenis Kelamin \*) :  Laki-laki  
 Perempuan

Pendidikan : .....

Masa Kerja : .....

**\*) beri tanda centang (√) pada salah satu pilihan yang sesuai**

### B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda centang (√) pada salah satu pilihan jawaban di setiap pernyataan sesuai dengan apa yang Anda alami dan rasakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu:

SB/SL/SS : Sangat Benar/Selalu/Sangat Setuju

B/SR/S : Benar/Sering/Setuju

KB/KK/KS : Kurang Benar/Kadang-Kadang/Kurang Setuju

TB/J/TS : Tidak Benar/Jarang/Tidak Setuju

STB/TP/STS : Sangat Tidak Benar/Tidak Pernah/Sangat Tidak Setuju



### A. Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Jumlah gaji yang saya terima sudah memenuhi harapan saya.					
2.	Jumlah insentif (upah lembur) yang saya terima sudah memenuhi harapan saya.					
3.	Pekerjaan saya memberi saya kesempatan untuk menggunakan kemampuan saya.					
4.	Pekerjaan saya memberi saya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan saya.					
5.	Saya menyukai perilaku rekan kerja saya saat sedang bekerja.					
6.	Perusahaan memberi saya kesempatan untuk dipromosikan atau naik jabatan.					

### B. Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SB	B	KB	TB	STB
1.	Saya mampu mengenali dan memahami perasaan/emosi yang saya rasakan.					
2.	Saya mampu mengekspresikan perasaan atau emosi yang saya rasakan kepada orang lain dengan baik.					
3.	Saya mampu mengendalikan perasaan atau emosi yang saya rasakan dengan baik.					
4.	Saya dapat membangkitkan semangat diri saya agar dapat mencapai keadaan yang lebih baik.					
5.	Saya mampu bertahan dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kegagalan atau pun permasalahan					
6.	Saya mampu memahami perasaan dan sudut pandang orang lain dengan baik.					

**Lanjutan Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SB	B	KB	TB	STB
7.	Saya mampu membangun hubungan dengan orang lain.					
8.	Saya mampu mempertahankan hubungan dengan orang lain.					

**C. Iklim Organisasi (X<sub>3</sub>)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SB	B	KB	TB	STB
1.	Tugas-tugas yang diberikan PT. Jember Vision sudah jelas.					
2.	Prosedur atau tata cara kerja di PT. Jember Vision sudah jelas					
3.	Aturan-aturan kerja yang ditetapkan PT. Jember Vision sudah jelas.					
4.	Saya merasakan suasana kerja bersahabat ketika saya bekerja.					
5.	Ketika terjadi konflik, para karyawan (termasuk saya) berupaya untuk menyelesaikannya.					
6.	Ketika terjadi konflik, para pimpinan berupaya untuk menyelesaikannya.					
7.	Perusahaan memiliki standar kerja yang jelas dan tegas terhadap pencapaian hasil kerja yang baik					
8.	Rekan kerja saya selalu memberi dukungan moril seperti semangat, nasihat dan ilmu kepada saya.					
9.	Pimpinan saya selalu memberi dukungan moril seperti semangat, nasihat dan ilmu kepada saya					
10.	Rekan kerja saya selalu memberi dukungan materiil seperti fasilitas kantor serta bantuan tenaga.					
11.	Pimpinan saya selalu memberi dukungan materiil seperti fasilitas kantor serta bantuan tenaga.					

**D. Disiplin Kerja (Z)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KK	J	TP
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu					
2.	Saya pulang dari tempat kerja tepat waktu					
3.	Saya meminta izin jika terpaksa harus keluar tempat kerja saat jam kerja masih berlangsung					
4.	Saya menggunakan seragam kerja sesuai ketentuan perusahaan					

**E. Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KK	J	TP
1.	Saya memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar perusahaan					
2.	Saya menggunakan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dengan maksimal					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bantuan orang lain					
4.	Saya menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan tepat waktu					
5.	Saya menyumbangkan ide atau gagasan yang berguna untuk kemajuan perusahaan					

## Lampiran 2. Rekapitulasi Data Kuesioner

No	KEPUASAN KERJA (X1)						Total X1	KECERDASAN EMOSIONAL (X2)								Total X2
	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6		X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	
1	4	3	4	4	3	5	23	4	4	4	3	4	4	4	4	31
2	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	5	5	4	4	4	34
3	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	1	5	5	5	3	22	5	5	3	4	5	4	5	5	36
5	4	4	5	5	2	4	24	5	4	2	4	2	3	4	2	26
6	3	1	3	4	4	1	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	3	5	5	5	4	26	4	4	4	5	4	4	4	4	33
8	4	3	5	5	5	4	26	4	4	5	5	4	4	4	4	34
9	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	4	4	4	5	4	36
10	4	4	5	5	4	5	27	5	4	5	4	5	5	5	5	38
11	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	2	3	3	4	1	17	4	3	4	5	4	4	3	3	30
14	4	3	3	3	4	2	19	4	3	4	4	4	4	5	5	33
15	3	2	4	4	4	2	19	4	4	4	5	3	4	4	3	31
16	3	2	4	3	4	3	19	4	3	3	4	3	4	4	5	30
17	3	2	4	3	4	3	19	4	4	4	5	4	4	5	5	35
18	3	2	4	4	4	3	20	3	4	4	5	5	4	3	3	31
19	3	2	3	4	4	3	19	4	4	3	4	4	3	5	5	32
20	3	2	4	3	4	2	18	4	4	4	5	5	4	5	5	36
21	4	3	4	3	4	3	21	4	4	4	3	3	4	3	3	28
22	3	2	4	3	4	3	19	4	4	4	5	5	4	3	3	32
23	3	4	4	3	4	4	22	4	4	3	4	4	3	3	3	28
24	4	2	4	3	4	3	20	3	3	4	4	4	4	3	3	28
25	3	2	4	3	4	3	19	4	4	4	5	5	3	4	4	33
26	3	2	4	3	4	2	18	3	3	4	4	4	4	3	3	28
27	4	4	4	3	4	3	22	4	4	3	4	4	3	4	4	30
28	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	3	4	4	4	30
29	4	3	4	4	5	4	24	5	4	5	5	5	5	5	5	39
30	4	3	4	5	5	3	24	4	4	5	5	5	4	4	5	36
31	4	4	4	3	4	3	22	4	4	5	5	5	4	4	4	35
32	4	3	5	4	4	3	23	4	5	4	4	4	4	5	5	35
33	3	2	4	2	5	3	19	4	4	4	3	3	3	4	4	29
34	4	3	5	4	5	3	24	4	4	5	5	5	4	3	3	33
35	5	4	5	3	5	4	26	4	4	4	4	5	4	4	4	33

36	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	5	5	4	5	5	36
37	5	4	5	3	4	3	24	3	4	3	4	4	5	4	4	31
38	3	2	4	4	5	4	22	5	5	4	4	4	4	4	4	34
39	4	4	3	4	4	3	22	4	4	3	5	4	5	4	3	32
40	4	4	4	3	5	3	23	5	4	4	4	3	4	4	4	32
41	5	4	4	3	5	4	25	4	3	3	5	5	5	4	4	33
42	4	3	5	4	4	3	23	4	4	4	5	5	4	4	3	33
43	4	2	5	3	5	5	24	5	4	4	5	4	4	5	5	36
44	5	3	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	5	4	4	32
45	4	4	5	4	3	3	23	4	4	4	5	5	4	4	4	34
46	4	5	4	4	4	3	24	4	4	4	5	5	4	5	5	36
47	5	3	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	5	4	4	33
48	4	3	4	4	5	2	22	4	4	5	4	4	4	5	5	35
49	4	2	5	4	5	3	23	4	5	4	4	4	4	3	3	31
50	4	3	4	4	4	4	23	4	5	5	4	4	4	3	3	32
51	4	3	5	4	4	3	23	4	4	5	4	4	4	5	4	34
52	4	3	4	4	4	3	22	4	5	4	4	4	4	4	5	34
53	4	4	4	3	5	3	23	5	4	4	4	4	5	4	5	35
54	4	3	3	4	4	2	20	4	4	5	3	3	4	4	3	30
55	5	3	4	4	5	3	24	4	4	4	3	3	4	4	4	30

No	IKLIM ORGANISASI (X3)											Total X3
	X3. 1	X3. 2	X3. 3	X3. 4	X3. 5	X3. 6	X3. 7	X3. 8	X3. 9	X3. 10	X3. 11	
1	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	44
2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	47
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	46
5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	2	3	41
6	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	37
7	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	43
8	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	43
9	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	48
10	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	51
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
13	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	39
14	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	35
15	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	37
16	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	38
17	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	39

18	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	49
19	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	39
20	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	44
21	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	45
22	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	41
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	44
24	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	37
25	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	44
26	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	41
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43
28	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	39
29	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	44
30	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	42
31	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	42
32	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	44
33	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	45
34	3	2	2	4	4	4	2	4	4	3	3	35
35	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	45
36	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	43
37	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	5	42
38	3	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	42
39	4	3	5	5	3	4	4	5	3	4	4	44
40	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	43
41	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	47
42	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	45
43	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	41
44	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	46
45	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	47
46	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	45
47	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	47
48	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	47
49	3	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	45
50	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	46
51	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	46
52	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	48
53	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	46
54	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	46
55	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	47

No	DISIPLIN (Z)				Total Z	KINERJA (Y)					Total Y
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	3	3	3	4	13	3	3	4	3	4	17
2	5	5	4	5	19	5	5	4	4	5	23
3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16
4	5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	24
5	5	5	3	5	18	5	4	5	3	5	22
6	2	2	2	5	11	2	2	5	2	5	16
7	4	3	5	5	17	4	3	5	5	5	22
8	4	4	5	5	18	4	4	5	5	5	18
9	3	2	4	5	17	3	5	4	4	5	16
10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20
12	3	3	3	4	13	5	3	4	3	4	19
13	3	3	3	4	13	3	3	2	3	4	15
14	3	3	3	4	13	3	3	2	3	4	11
15	3	3	4	4	14	3	3	4	4	4	18
16	4	4	3	3	14	4	4	4	3	3	18
17	4	4	3	4	15	4	4	5	3	4	16
18	4	4	3	4	15	4	4	4	3	4	15
19	5	4	4	5	18	5	4	5	4	5	23
20	4	4	3	4	15	4	4	4	3	4	19
21	5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	24
22	5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	19
23	4	4	4	5	17	4	4	5	4	5	17
24	4	4	3	4	15	4	4	3	3	4	18
25	5	4	3	5	17	5	4	4	3	5	21
26	5	4	4	5	18	5	4	5	4	5	23
27	4	4	3	5	16	4	4	4	3	5	15
28	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	15
29	5	5	3	5	18	5	5	5	4	5	24
30	4	4	3	5	16	4	4	5	4	5	22
31	5	5	3	5	18	5	5	4	3	5	22
32	4	4	3	5	16	4	4	4	3	5	15
33	5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	24
34	4	4	3	4	15	4	4	4	3	4	19
35	5	5	4	4	18	5	5	5	4	4	23
36	5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	19
37	3	4	3	5	15	3	4	5	3	5	15

38	4	5	4	3	16	4	5	5	4	3	21
39	4	4	3	4	15	4	4	4	3	4	19
40	5	5	3	4	17	5	5	4	3	4	21
41	4	4	3	4	15	5	4	5	3	4	17
42	4	5	3	5	17	4	5	4	3	5	21
43	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	22
44	5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	24
45	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21
46	4	5	3	5	17	4	5	4	3	5	21
47	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20
48	4	4	3	4	15	4	4	5	3	4	16
49	5	5	4	5	19	5	5	4	4	5	23
50	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	22
51	4	4	3	5	16	4	4	5	3	5	21
52	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	16
53	4	4	3	5	16	4	4	4	3	5	20
54	4	5	5	5	19	4	5	4	5	5	23
55	5	4	5	4	18	5	4	4	5	4	19



### Lampiran 3. Uji Validitas

#### a) Variabel Kepuasan Kerja (X1)

##### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3
X1.1	Pearson Correlation	1	.630**	.295*
	Sig. (2-tailed)		.000	.029
	N	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.630**	1	.258
	Sig. (2-tailed)	.000		.057
	N	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.295*	.258	1
	Sig. (2-tailed)	.029	.057	
	N	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.207	.165	.402**
	Sig. (2-tailed)	.129	.229	.002
	N	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	.161	-.083	.180
	Sig. (2-tailed)	.240	.545	.188
	N	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	.281*	.448**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.037	.001	.000
	N	55	55	55
Total_X1	Pearson Correlation	.680**	.698**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	55	55	55

		X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	.207	.161	.281*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.129	.240	.037	.000
	N	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.165	-.083	.448**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.229	.545	.001	.000
	N	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.402**	.180	.540**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.002	.188	.000	.000
	N	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	1	.047	.294*	.571**
	Sig. (2-tailed)		.731	.030	.000
	N	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	.047	1	.088	.315*
	Sig. (2-tailed)	.731		.524	.019
	N	55	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	.294*	.088	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.030	.524		.000
	N	55	55	55	55
Total_X1	Pearson Correlation	.571**	.315*	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000	
	N	55	55	55	55

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

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

**b) Variabel Kecerdasan Emosional (X2)**

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
X2.1	Pearson Correlation	1	.409**	.097	.030
	Sig. (2-tailed)		.002	.479	.830
	N	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.409**	1	.215	-.088
	Sig. (2-tailed)	.002		.115	.524
	N	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.097	.215	1	.102
	Sig. (2-tailed)	.479	.115		.457
	N	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.030	-.088	.102	1
	Sig. (2-tailed)	.830	.524	.457	
	N	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	-.036	.085	.293*	.643**
	Sig. (2-tailed)	.797	.536	.030	.000
	N	55	55	55	55
X2.6	Pearson Correlation	.050	-.008	.260	.168
	Sig. (2-tailed)	.720	.956	.056	.220
	N	55	55	55	55
X2.7	Pearson Correlation	.452**	.207	.116	.106
	Sig. (2-tailed)	.001	.130	.398	.440
	N	55	55	55	55
X2.8	Pearson Correlation	.306*	.134	.172	.095
	Sig. (2-tailed)	.023	.328	.210	.491
	N	55	55	55	55
Total_X2	Pearson Correlation	.475**	.388**	.509**	.489**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000
	N	55	55	55	55

		X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	-.036	.050	.452**	.306*	.475**
	Sig. (2-tailed)	.797	.720	.001	.023	.000
	N	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.085	-.008	.207	.134	.388**
	Sig. (2-tailed)	.536	.956	.130	.328	.003
	N	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.293*	.260	.116	.172	.509**
	Sig. (2-tailed)	.030	.056	.398	.210	.000
	N	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.643**	.168	.106	.095	.489**
	Sig. (2-tailed)	.000	.220	.440	.491	.000
	N	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	1	.269*	.161	.310*	.653**
	Sig. (2-tailed)		.047	.241	.021	.000
	N	55	55	55	55	55
X2.6	Pearson Correlation	.269*	1	.143	.217	.452**
	Sig. (2-tailed)	.047		.298	.111	.001
	N	55	55	55	55	55
X2.7	Pearson Correlation	.161	.143	1	.782**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.241	.298		.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X2.8	Pearson Correlation	.310*	.217	.782**	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.021	.111	.000		.000
	N	55	55	55	55	55
Total_X2	Pearson Correlation	.653**	.452**	.691**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

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

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

**c) Variabel Iklim Organisasi (X3)**

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
X3.1	Pearson Correlation	1	.410**	.233	.254	.170	.269*
	Sig. (2-tailed)		.002	.087	.061	.214	.047
	N	55	55	55	55	55	55
X3.2	Pearson Correlation	.410**	1	.497**	.299*	.097	.441**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.027	.481	.001
	N	55	55	55	55	55	55
X3.3	Pearson Correlation	.233	.497**	1	.198	.176	.240
	Sig. (2-tailed)	.087	.000		.147	.199	.077
	N	55	55	55	55	55	55
X3.4	Pearson Correlation	.254	.299*	.198	1	.182	.083
	Sig. (2-tailed)	.061	.027	.147		.183	.549
	N	55	55	55	55	55	55
X3.5	Pearson Correlation	.170	.097	.176	.182	1	.174
	Sig. (2-tailed)	.214	.481	.199	.183		.205
	N	55	55	55	55	55	55
X3.6	Pearson Correlation	.269*	.441**	.240	.083	.174	1
	Sig. (2-tailed)	.047	.001	.077	.549	.205	
	N	55	55	55	55	55	55
X3.7	Pearson Correlation	.342*	.623**	.512**	.234	.319*	.371**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.086	.017	.005
	N	55	55	55	55	55	55
X3.8	Pearson Correlation	.081	-.147	.165	.192	.255	.061
	Sig. (2-tailed)	.557	.283	.229	.160	.061	.659
	N	55	55	55	55	55	55
X3.9	Pearson Correlation	.254	.113	.052	-.031	.204	.234
	Sig. (2-tailed)	.061	.412	.705	.824	.136	.086
	N	55	55	55	55	55	55
X3.10	Pearson Correlation	.298*	.060	.093	-.050	.258	-.054
	Sig. (2-tailed)	.027	.666	.498	.715	.057	.698
	N	55	55	55	55	55	55
X3.11	Pearson Correlation	.266	.354**	.191	.293*	.141	.091
	Sig. (2-tailed)	.050	.008	.163	.030	.304	.509
	N	55	55	55	55	55	55
Total _X3	Pearson Correlation	.597**	.642**	.576**	.428**	.485**	.476**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55

		X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	.081	.254	.298*	.266	.597**
	Sig. (2-tailed)	.557	.061	.027	.050	.000
	N	55	55	55	55	55
X3.2	Pearson Correlation	-.147	.113	.060	.354**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.283	.412	.666	.008	.000
	N	55	55	55	55	55
X3.3	Pearson Correlation	.165	.052	.093	.191	.576**
	Sig. (2-tailed)	.229	.705	.498	.163	.000
	N	55	55	55	55	55
X3.4	Pearson Correlation	.192	-.031	-.050	.293*	.428**
	Sig. (2-tailed)	.160	.824	.715	.030	.001
	N	55	55	55	55	55
X3.5	Pearson Correlation	.255	.204	.258	.141	.485**
	Sig. (2-tailed)	.061	.136	.057	.304	.000
	N	55	55	55	55	55
X3.6	Pearson Correlation	.061	.234	-.054	.091	.476**
	Sig. (2-tailed)	.659	.086	.698	.509	.000
	N	55	55	55	55	55
X3.7	Pearson Correlation	.063	.212	.232	.273*	.725**
	Sig. (2-tailed)	.650	.121	.089	.044	.000
	N	55	55	55	55	55
X3.8	Pearson Correlation	1	.101	.258	.157	.358**
	Sig. (2-tailed)		.465	.057	.253	.007
	N	55	55	55	55	55
X3.9	Pearson Correlation	.101	1	.205	.315*	.467**
	Sig. (2-tailed)	.465		.134	.019	.000
	N	55	55	55	55	55
X3.10	Pearson Correlation	.258	.205	1	.477**	.491**
	Sig. (2-tailed)	.057	.134		.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X3.11	Pearson Correlation	.157	.315*	.477**	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.253	.019	.000		.000
	N	55	55	55	55	55
Total_X3	Pearson Correlation	.358**	.467**	.491**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

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

**d) Variabel Disiplin Kerja (Z)**

		Correlations			
		Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z
Z1.3	Pearson Correlation	1	.278*	.373**	.674**
	Sig. (2-tailed)		.040	.005	.000
	N	55	55	55	55
Z1.4	Pearson Correlation	.278*	1	.197	.671**
	Sig. (2-tailed)	.040		.149	.000
	N	55	55	55	55
Z1.5	Pearson Correlation	.373**	.197	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	.005	.149		.000
	N	55	55	55	55
Z	Pearson Correlation	.674**	.671**	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55

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

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

**e) Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.655**	.351**	.399**	.188	.676**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.003	.170	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y1.2	Pearson Correlation	.655**	1	.277*	.416**	.240	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000		.041	.002	.078	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y1.3	Pearson Correlation	.351**	.277*	1	.312*	.359**	.476**
	Sig. (2-tailed)	.009	.041		.021	.007	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y1.4	Pearson Correlation	.399**	.416**	.312*	1	.240	.425**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.021		.078	.001
	N	55	55	55	55	55	55
Y1.5	Pearson Correlation	.188	.240	.359**	.240	1	.330*
	Sig. (2-tailed)	.170	.078	.007	.078		.014
	N	55	55	55	55	55	55
Total_Y	Pearson Correlation	.676**	.584**	.476**	.425**	.330*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.014	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

#### Lampiran 4. Uji Reliabilitas

- a) Variabel Kepuasan Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	6

- b) Variabel Kecerdasan Emosional

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	8

- c) Variabel Iklim Organisasi

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	11

- d) Variabel Disiplin Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	4

- e) Variabel Kinerja Karyawan

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	5



## Lampiran 5. Uji Normalitas Data

### a) Jalur 1

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23909831
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.640
Asymp. Sig. (2-tailed)		.647

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### b) Jalur 2

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.91158440
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.067
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.760
Asymp. Sig. (2-tailed)		.760

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Lampiran 6. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

### a) Jalur 1 (Pengaruh X1, X2, X3 terhadap Z)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 <sup>a</sup>	.874	.867	.678

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.062	1.539		.690	.493
	Kepuasan Kerja	.315	.057	.505	5.526	.000
	Kecerdasan Emosional	.058	.034	.471	1.721	.009
	Iklim Organisasi	.217	.046	.417	4.697	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

### b) Jalur 2 (Pengaruh X1, X2, X3, dan Z terhadap Y)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 <sup>a</sup>	.937	.932	.484

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.193	1.104		2.891	.006
	Kepuasan Kerja	.371	.051	.596	7.210	.000
	Kecerdasan Emosional	.106	.052	.299	2.394	.005
	Iklim Organisasi	.092	.040	.176	2.318	.025
	Disiplin Kerja	.242	.100	.243	2.423	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Lampiran 7. Uji Multikolinieritas

### a) Jalur 1 (Pengaruh X1, X2, X3 terhadap Z)

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklm Organisasi, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. All requested variables entered.

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.295	3.389
	Kecerdasan Emosional	.741	1.349
	Iklm Organisasi	.313	3.198

**b) Jalur 2 (Pengaruh X1, X2, X3, dan Z terhadap Y)**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.185	3.418
	Kecerdasan Emosional	.701	1.427
	Iklim Organisasi	.218	2.581
	Disiplin Kerja	.126	1.966

## Lampiran 8. Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	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

Lampiran 9. 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