



**PENGARUH DISIPLIN KERJA KEPUASAAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. SEKAR TANI MADIUN**

*THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK SATISFACTION AND
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN UD. SEKAR TANI
MADIUN*

SKRIPSI

Oleh

Rasyida Amadan

150810201023

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2019



**PENGARUH DISIPLIN KERJA KEPUASAAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. SEKAR TANI MADIUN**

*THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK SATISFACTION AND
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN UD. SEKAR TANI
MADIUN*

SKRIPSI

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

Oleh

Rasyida Amadan

150810201023

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2019

SURAT PERNYATAAN

Nama : Rasyida Amadan
Nim : 150810201023
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sekar Tani Madiun

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan di institusi manapun, serta bukan jiplakan dari karya 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 mendapatkan sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 8 November 2019

Yang Menyatakan,

Rasyida Amadan
NIM. 150810201023

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sekar Tani Madiun

Nama Mahasiswa : Rasyida Amadan

NIM : 150810201023

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si. Dra. Susanti Prasetyaningtyas, M.Si.

NIP. 197412122000122001

NIP.196609181992032002

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.BA., Ph.D.

NIP. 196901201993031002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. SEKAR TANI MADIUN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

Nama : Rasyida Amadan

NIM : 150810201023

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal : 21 November 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna
memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. : (.....)
NIP. 195703101984031003

Sekretaris : Dr. Arnis Budi Susanto, S.E., M.Si. : (.....)
NIP. 760014663

Anggota : Dr. Intan Nurul Awwaliyah, S.E., M.Sc. : (.....)
NIP. 197605082002122003



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.
NIP. 197107271995121001

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua saya Ibu. Anita R. dan Bpk. Suwarno
2. Dosen Pembimbing Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si. dan Dra. Susanti Prasetyaningtyas, M.Si.
3. Teman-Teman EB Team Fani, Tiara, Cindy, Siska, Yudith, Salsa, Alvin
4. Teman-teman CWM
5. Teman-Teman konsentrasi MSDM
6. Semua Teman-Teman Manajemen angkatan 2015
7. Almamater Universitas Jember yang selalu saya banggakan

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan, Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(QS. Al-Insyirah : 6-8)

“Dan janganlah berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari Allah hanyalah orang-orang kafir”

(QS. Yusuf : 87)

“Jangan takut bermimpi tinggi, orang yang takut bermimpi hanyalah pecundang”

(Rasyida Amadan)

RINGKASAN

Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sekar Tani Madiun; Rasyida Amadan; 150810201023; 2019; 59; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain. Terkait dengan sumber daya manusia dan produk yang dihasilkan harus memiliki kualitas yang baik. Namun masih ada beberapa masalah dalam perusahaan yang masih belum bisa mengelola sumberdaya manusia dengan baik dan itu akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin turun. Hal ini terjadi pada UD. Sekar Tani Madiun. Penelitian ini berkaitan juga dengan beberapa variabel, yaitu variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada UD. Sekar Tani.

Penelitian ini dilakukan pada UD. Sekar Tani Madiun. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada seluruh karyawan yaitu sebanyak 47 responden. Metode analisis data dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan variabel bebas yaitu, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer. Data primer yang dimaksud disini, diperoleh dari objek penelitian secara langsung yaitu penyebaran kuesioner terhadap 47 responden. Penelitian dilakukan dengan variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karena terdapat masalah mengenai ketiga variabel tersebut. Masalah yang tampak misalnya sering bergantinya beberapa karyawan, sistem gaji yang tidak ada tambahan lembur, dan juga fasilitas karyawan misalnya sirkulasi udara, tempat parkir dan kamar mandi untuk karyawan. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada UD. Sekar Tani Madiun, dan perusahaan belum pernah melakukan evaluasi secara mendalam mengenai disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada UD. Sekar Tani Madiun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

SUMMARY

The Effect of Work Discipline, Work Satisfaction and Motivation on Employee Performance in UD. Sekar Tani Madiun; Rasyida Amadan; 150810201023; 2019; 59; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Along with the development of science and technology, companies are guided to be able to compete with other companies. Related to human resources and products produced must have good quality. But there are still some problems in the company that still cannot manage human resources properly and that will have an impact on the performance of employees who are declining. This happened at UD. Sekar Tani Madiun. This research is also related to several variables, namely work discipline, work satisfaction, motivation and employee performance variables at UD. Sekar Tani Madiun. The study was conducted with work discipline variables, job satisfaction, and motivation because there are problems regarding these three variables. Problems that appear for example are the frequent replacement of several employees, a salary system that does not add extra overtime, and also employee facilities such as air circulation, parking lots and bathrooms for employees. This greatly affects the performance of employees at UD. Sekar Tani Madiun, and the company has never conducted an in-depth evaluation of work discipline, job satisfaction and employee motivation

This research was conducted at UD. Sekar Tani Madiun. The data collection method is done by distributing questionnaires to all employee, which are 47 respondents. Methods of analyzing data using Multiple Linear Regression Analysis with independent variables namely, work discipline, work satisfaction, and motivation. The dependent variable is employee performance. This study uses quantitative data with primary data sources. The primary data referred to here, is obtained from the object of research directly, namely the distribution of questionnaires to 47 respondents.

The results showed that the variables of work discipline, work satisfaction, and motivation had a significant positive effect on employee performance variables at UD. Sekar Tani. So it can be concluded that work discipline, work satisfaction, and motivation can affect employee performance.

PRAKATA

Puji syukur bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sekar Tani Madiun”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari banyak pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penghargaan yang tinggi penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

- a. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- b. Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Dosen Pembimbing Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si. dan Dra. Susanti Prasetyaningtyas, M.Si. yang telah membimbing sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- d. Dosen Penguji Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. , Dr. Arnis Budi Susanto, S.E., M.Si., dan Dr. Intan Nurul Awalliyah, S.E., M.Sc. yang telah menguji saya dengan sabar.
- e. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang dengan tulus ikhlas memberikan ilmu pengetahuan, serta bimbingan selama perkuliahan.
- f. Bapak dan Ibu saya, Suwarno dan Anita Rusmijati yang telah memberikan dukungan dan doa hingga saya bisa menyelesaikan S1.
- g. Pempinan dan seluruh perkerja UD. Sekar Tani Madiun yang telah memberikan informasi demi terselesaikannya skripsi ini.
- h. Seluruh teman-teman S1 manajemen angkatan 2015 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas. Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki keterbatasan oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Jember, 8 November 2019

Penulis



DAFTAR ISI

SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
TANDA PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Disiplin Kerja	6
2.1.2 Kepuasan Kerja	8
2.1.3 Motivasi	12
2.1.4 Kinerja Pegawai	14
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Konseptual	21
2.4 Hipotesis	22
BAB. 3 METODE PENELITIAN	24
3.1 Rancangan Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.3 Jenis dan Sumber Data	24
3.3.1 Jenis Data	24
3.3.2 Sumber Data.....	24
3.4 Metode Pengumpulan Data	25
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian	25
3.6 Definisi Operasional Variabel	26
3.6.1 Variabel independen (X)	26
3.6.2 Variabel dependen (Y)	28
3.7 Skala Pengukuran Variabel	29
3.8 Metode Analisis Data	29
3.8.1 Uji Instrumen	29
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda	30

3.8.3 Uji Asumsi Klasik	31
3.8.4 Uji Hipotesis	32
BAB.4 HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum	35
4.1.1 Profil Singkat Perusahaan	35
4.1.2 Deskripsi Jumlah Karyawan	36
4.1.3 Struktur Organisasi	36
4.1.4 Tugas-tugas dari Bagian Struktur Organisasi	37
4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian	38
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	41
4.2.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja(X_1)	41
4.2.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja(X_2)	42
4.2.5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja(X_3).....	43
4.2.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan(Y).....	43
4.3 Hasil Analisis Data	44
4.3.1 Uji Validitas	44
4.3.2 Uji Reliabilitas	45
4.3.3 Uji Normalitas Data	46
4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda	47
4.3.6 Uji Multikolinieritas	48
4.3.7 Uji Heteroskedastisitas	49
4.3.9 Uji t	49
4.4 Pembahasan	50
4.4.1 Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	50
4.4.2 Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	51
4.4.3 Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	53
4.5 Keterbatasan Penelitian	54
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu	19
4.1 Usia Responden	39
4.2 Jenis Kelamin Responden.....	39
4.3 Lama Bekerja Responden.....	40
4.4 Pendidikan Responden	40
4.5 Deskripsi Jawaban Variabel Disiplin Kerja.....	41
4.6 Deskripsi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja.....	42
4.7 Deskripsi Jawaban Variabel Motivasi	43
4.8 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	43
4.9 Hasil Uji Validitas	44
4.10 Hasil Uji Reliabilitas	45
4.11 Hasil Uji Normalitas	46
4.12 Hasil Analisis Regresi Linier.....	47
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas.....	48
4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas	49
4.15 Hasil Uji t.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	22
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi UD	37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	60
Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner.....	65
Lampiran 3. Jawaban Responden.....	67
Lampiran 4. Uji Instrumen.....	72
Lampiran 5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik	78
Lampiran 7. Uji Hipotesis	80
Lampiran 8. R tabel.....	81

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pada umumnya didirikan untuk memperoleh keuntungan dan bertahan dalam dunia bisnis. Semakin ketatnya persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk bisa inovatif dalam semua lini. Perusahaan juga dituntut untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan wujud dari keberhasilan kegiatan manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *actuating*, hingga *controlling*.

Pelaku kegiatan manajemen dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapinya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2011:195). Sumber daya manusia atau dalam perusahaan dikenal sebagai pegawai menjadi faktor penentu keberlangsungan perusahaan, karena pegawai merupakan penggerak semua kegiatan dalam perusahaan, maka pengelolaan pegawai yang tepat akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga pegawai mampu memberi kontribusi optimal bagi perusahaan.

Kinerja pegawai menjadi salah satu permasalahan yang ada dalam tenaga kerja. Pegawai dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Robbins mendefinisikan (2008:99) “Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk setiap pekerjaan. Perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan prestasi kerja. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”, Mangkunegara (2000:164). Dalam

rangka meningkatkan kinerja pegawai perusahaan harus mengevaluasi kinerja pegawai. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pegawai memahami dan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan keinginan perusahaan.

Upaya menjamin tercapainya kinerja sesuai keinginan perusahaan, membutuhkan disiplin kerja pegawai. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai bentuk pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin juga dapat diartikan sebagai kebijakan-kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan perusahaan baik secara individu maupun kelompok-kelompok dalam perusahaan. Hasibuan (2013:193) menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, keadaan yang menyenangkan maupun emosi positif dari dalam diri pegawai berpengaruh terhadap hasil kerja seorang pegawai, dimana pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2007:148). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Febri (2015) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi sendiri dapat berasal dari diri sendiri atau orang lain berupa sugesti atau dorongan moral dan juga dari perusahaan. Motivasi diri yang tinggi akan memberikan dorongan bagi pekerja yang bersangkutan agar mereka terus bekerja keras untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pegawai yang termotivasi biasanya kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan tenaga kerja yang tidak memiliki motivasi. Didalam perusahaan, pemberian dorongan bentuk motivasi kepada bawahan sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan”, Thoah (2007:207). “Pengakuan dan pemberdayaan memainkan peran

penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai menuju tugas organisasi. dengan menghargai pegawai atas pekerjaannya dan pemberiannya, mereka berhak berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, secara internal untuk memuaskan mereka dengan pekerjaannya, organisasi dan lingkungan organisasi. Dengan demikian antusiasme dan motivasi mereka terhadap pencapaian tugas meningkat. Pengenalan pegawai dan motivasi pegawai terhadap tugas organisasi bersifat positif (Quratul, 2011).

UD Sekar Tani Madiun merupakan salah satu perusahaan dagang beras terbesar yang berada di Kecamatan Mejayan Kabupaten Madiun. Seluruh karyawan yang bekerja di UD. Sekar Tani Madiun merupakan karyawan tidak tetap. Hal ini membuat perusahaan secara berkala mencari karyawan baru dikarenakan seringnya karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Namun UD. Sekar Tani Madiun sangat mempertahankan karyawan yang memiliki potensi yang baik dalam perusahaan agar tetap bekerja dan tidak melakukan pengunduran diri dengan imbalan gaji yang lebih dari karyawan lain. Fenomena yang terjadi di UD Sekar Tani Madiun yaitu kinerja karyawan yang kurang maksimal. Hal ini dikarenakan beberapa hal seperti kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan cenderung kurang dan membuat karyawan tidak memiliki kepuasan kerja, bahkan terkadang karyawan harus lembur karena pekerjaan tidak cukup dilakukan dalam jam kerja normal dan tidak ada gaji tambahan untuk lembur. Begitu pula dengan fasilitas tempat karyawan bekerja, beberapa karyawan mengeluhkan jika sirkulasi udara di beberapa tempat kurang baik karena tidak terdapat jendela, gudang tempat penyimpanan barang yang kurang luas, dan fasilitas tempat parkir yang kurang luas. Hal-hal tersebut menyebabkan karyawan tidak fokus dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kedua hal tersebut menyebabkan karyawan mengalami ketidakpuasan kerja, seperti tidak fokus bekerja, mengalami kelelahan fisik dan psikis, dan mencuri kesempatan untuk beristirahat.

Sistem perekrutan UD. Sekar Tani dilakukan secara informal, pihak UD. Sekar Tani Madiun menawari siapa saja yang bersedia bekerja tanpa ada kontrak kerja secara formal. Karena perusahaan tidak memiliki kriteria khusus maka yang terjadi adalah kurangnya tingkat disiplin pegawai yang dapat dilihat dari ketidak

pahaman pegawai tentang peraturan maupun kebijakan perusahaan yang menyebabkan terjadinya tindakan indisipliner. Salah satu cara yang dilakukan UD. Sekar Tani Madiun yaitu dengan cara menegur pegawai dan memberikan motivasi. Bentuk motivasi yang diberikan yaitu berupa dorongan untuk pegawai agar bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan dan memberikan motivasi kompetensi dimana perusahaan mendorong pegawai untuk mencapai keunggulan kerja yang baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa keberhasilan UD. Sekar Tani Madiun ditentukan oleh kinerja pegawai yang ditentukan oleh beberapa faktor pendukung seperti disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi. Ketiga faktor tersebut menarik diteliti terkait peranannya dalam mempengaruhi kinerja pegawai khususnya UD. Sekar Tani Madiun. Judul yang di ambil dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sekar Tani Madiun”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah :

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Sekar Tani Madiun?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Sekar Tani Madiun?
- c. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Sekar Tani Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan penelitiannya adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Sekar Tani Madiun

- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Sekar Tani Madiun
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Sekar Tani Madiun

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian yang akan dilakukan antara lain :

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberi kontribusi pemikiran dalam sumber daya manusia untuk mewujudkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi sebagai variabel nya.

- b. Bagi Penulis dan Akademisi

Menambah dan memperluas wawasan serta pengetahuan penulis dalam hal disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian produksi, sehingga nantinya akan digunakan sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan lebih lanjut khususnya yang berkonsentrasi pada bidang sumber daya manusia.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada landasan teori dibahas teori – teori yang memiliki keterkaitan dan mendukung pelaksanaan penelitian ini.

2.1.1 Disiplin Kerja

a. Pengetian Disiplin Kerja

Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik hendaknya timbul bukan dari paksaan atau tuntutan dari perusahaan melainkan muncul dari diri sendiri. Atmosudirjo dalam (Prawironegoro, 2016:116) menjelaskan disiplin ialah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan tanpa pamrih. Siswanto dalam (Prawironegoro, 2016:116) menerangkan disiplin ialah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak menghindar untuk menerima sanksi apabila pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawironegoro (2016:117) kepatuhan dan ketaatan harus dilandasi oleh kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab yang telah diberikan bukan karena paksaan. Disiplin harus berbasis pada :

- a) Kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab
- b) Kesiapan untuk sanksi jika melakukan pelanggaran
- c) Pengabdian rela berkorban untuk mencapai tujuan.

Berbagai pandangan tentang disiplin, antara lain :

- a) Kesadaran intern, yaitu keinginan yang timbul dalam diri sendiri untuk menilai baik atau buruk suatu perilaku, lazim disebut penghayatan tentang disiplin.
- b) Pengaruh ekstern, yaitu kepatuhan terhadap norma-norma organisasi, atau ketaatan pada struktur organisasi, lazim disebut pandangan strukturalisme tentang disiplin, atau disiplin mati.
- c) Komitmen pada tugas, yaitu standar perilaku terhadap pekerjaan tertentu yang harus dipatuhi.

Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikutidkan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

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

3. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

c. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2000:72) adalah sebagai berikut :

1) Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2) Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.1.2 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan juga hubungan dengan rekan kerja (Robbins, 2007:148). Kreitner dan Kinicki (2005:124) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan respons emosional dan efektivitas yang berdampak pada aspek pekerjaan. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki pegawai karena mereka dapat berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan akan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Banyak sekali faktor yang dapat menjadi penentu kepuasan kerja bagi pegawai, salah satunya pekerjaan itu sendiri. Dalam kepuasan kerja ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan (Luthan, 2006:98), yaitu :

- 1) *Job Descriptive Index* (JDI) adalah pekerjaan itu sendiri yang berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan.
- 2) Kualitas supervisi adalah hal-hal yang terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial.
- 3) Hubungan dengan rekan kerja adalah hal-hal yang berkaitan dengan harmoni sosial dan *respect*.
- 4) Kesempatan promosi adalah berkaitan dengan kesempatan untuk pengembangan yang lebih jauh.
- 5) Pembayaran adalah terkait dengan upah yang memadai dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati.

Hackman dan Oldman dalam Robbins (2001:447) menguraikan, inti dari pekerjaan yaitu :

1) *Skill Variety*

Semakin banyak variasi tugas yang dilakukan oleh pegawai di dalam pekerjaan, maka pekerjaan akan semakin menantang bagi pegawai.

2) *Task Identity*

Sejauh mana pekerjaan menuntut untuk diselesaikan.

3) *Task Significance*

Sejauh apa dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini akan membawa dampak dari segi penghargaan psikologis.

4) *Autonomy*

Sejauh mana pekerjaan mampu memberikan kebebasan, tidak ketergantungan dan keleluasaan untuk mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan menentukan prosedur pekerjaan yang dipakai.

5) *Feedback*

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi bagi individu mengenai keefektifan kinerjanya.

b. Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2004:275) Ada beberapa teori kepuasan kerja yang cukup terkenal, yaitu :

1) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mempertimbangkan kondisi-kondisi mendasar tertentu dimana pegawai akan merasa insentif ataupun keuntungan dari perusahaan sudah sesuai dengan kerja keras pegawai dalam bekerja maupun upah yang diberikan saat lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.

2) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dipelopori pertama kali oleh Porter pada tahun 1961 yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan yang terjadi antara harapan dan kenyataan. Pada tahun yang sama Locke menambahkan bahwa pegawai akan merasa puas jika kenyataan yang didapat sesuai dengan

harapan yang diinginkan. Jika kenyataan yang dihasilkan lebih besar dari harapan yang diinginkan maka tingkat kepuasan akan semakin meningkat dan disebut dengan *positif discrepancy*, sebaliknya jika kenyataan yang dihasilkan sangat jauh dari harapan maka disebut *negative discrepancy* dan tingkat ketidakpuasan pegawai akan semakin tinggi terhadap pekerjaannya.

3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Dekemukakan oleh psikolog yang bernama Frederick Herzberg yang mengatakan bahwa keyakinan akan suatu hubungan individu dengan pekerjaan adalah bersifat mendasar dan sikap seorang pegawai terhadap pekerjaan bisa menjadi faktor penentu keberhasilan atau kegagalan dalam bekerja. Dua faktor yang dapat menimbulkan rasa puas atau tidak puas, yaitu :

a) Faktor Pemeliharaan (*hygiene factors*)

- (1) Kebijakan perusahaan dan administrasi (*company policies*)
- (2) Supervisi (*supervisor*)
- (3) Hubungan interpersonal dengan rekan kerja
- (4) Hubungan interpersonal dengan atasan
- (5) Gaji (*salary*)
- (6) Keamanan kerja (*security*)
- (7) Kondisi kerja (*working conditions*)

b) Faktor-faktor Motivator (Frederick Herzberg dalam Hasibuan (2006, 186))

- (1) Prestasi (*achievement*)
- (2) Penghargaan (*recognition*)
- (3) Kenaikan pangkat (*advancement*)
- (4) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- (5) Tanggung jawab (*responsibility*)

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Suparyadi (2015:438) kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Indikator kepuasan kerja antara lain :

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang secara mental menantang pada taraf moderat, artinya bahwa karyawan mampu untuk mengatasi kesulitan yang mungkin timbul, akan membuat karyawan senang dan puas.

2) Ganjaran Yang Pantas

Pada umumnya karyawan menginginkan memperoleh ganjaran yang pantas, yaitu gaji, upah, bonus, dan promosi jabatan yang sesuai dengan upaya-upaya yang dilakukannya dalam mengerahkan pikiran, tenaga, waktu, dan kemungkinan menghadapi risiko pekerjaan. Apabila ganjaran yang ia terima itu sepadan atau pantas maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi apabila ganjaran yang diperoleh dirasakan tidak pantas maka ia akan kecewa atau tidak puas.

3) Kondisi Kerja Yang Mendukung

Kondisi kerja sebagai lingkungan kerja yang berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Beberapa studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar tempat kerjanya yang tidak berbahaya atau merepotkan. Karyawan juga menyukai kondisi temperatur, cahaya, keributan, dan faktor-faktor lingkungan lainnya yang tidak ekstrem.

4) Rekan Kerja Yang Mendukung

Karyawan menyadari bahwa dalam melakukan pekerjaannya ia tidak mungkin untuk selalu berdiri sendiri atau terpisah dengan rekan kerjanya karena antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain saling memiliki keterkaitan. Oleh karena itu, seorang karyawan akan merasa puas apabila memiliki rekan kerja yang mau diajak untuk saling mendukung melakukan pekerjaannya masing-masing.

5) Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dengan pekerjaannya akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan. Pada hakikatnya orang yang memiliki kepribadian yang kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaannya, maka mereka memiliki kompetensi (intelektual, emosional, dan

sosial) yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian, ia akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan ini akan memiliki kemungkinan yang lebih besar pula untuk memperoleh kepuasan..

2.1.3 Motivasi

a. Teori Motivasi

Kata motivasi berasal dari kata dasar *motive* yang artinya dorongan, sebab, atau alasan manusia melakukan tindakan secara sadar, Nawawi dalam Prawironegoro (2016:135). Gray dalam Winardi (2001:2) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entuasisme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Teori Herzberg (dalam Siagian, 2005:107) disebutnya sebagai ‘Teori Motivasi dan Higiene’ (*Motivation-Hygiene Theory*). Penelitian yang dilakukannya dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya, tingkat kepuasannya biasanya tinggi. Sebaliknya, jika karyawan memandang tugas pekerjaannya secara negatif, dalam diri mereka tidak ada kepuasan.

b. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Sunyoto (2013:13-17) faktor-faktor motivasi kerja ada tujuh, yaitu :

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandng dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi.

3) Pekerjaan Itu Sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawain, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah kepada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan merupakan suatu hasil yang meningkatkan kepuasan dari kebutuhan individual atas prestasinya, pengakuan atas ahlinya dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi

5) Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan yang dimaksud ialah penerimaan suatu kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

7) Keberhasilan Dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan kesuksesan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

c. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:93) :

1) Dorongan mencapai tujuan

Segala sesuatu yang menggerakkan seseorang dalam dirinya yang menjadi dasar semangat menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang maksimal dari perusahaan.

2) Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keadaan psikologis yang baik sehingga menimbulkan kesenangan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen.

3) Inisiatif dan Kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini didapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4) Rasa Tanggung Jawab

Rasa tanggung jawab adalah kesadaran diri karyawan terhadap tingkah laku yang disengaja maupun tidak sengaja. Karyawan menanggung segala sesuatu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.4 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil atau output dari proses yang telah dilakukan. Menurut Martoyo (2000:92) “Kinerja merupakan penampilan kerja seorang itu sendiri dan taraf potensi seseorang dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi”. Tercapainya tujuan suatu perusahaan hanya dapat dicapai dengan upaya para pegawai yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Sikap dan kemampuan yang beragam dalam mengelola organisasi menjadi penguat pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara masing – masing.

Menurut Prawirosentono (2008:2) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan etika.

Untuk mengukur tingkat kinerja pegawai biasanya menggunakan *performance system* yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung kepada pegawai yang bersangkutan. Hasil dari wawancara ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan Perusahaan.

b. Menurut Gomes (2000:37), kriteria kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) *Quantity of Work*, yaitu jumlah hasil kerja yang di dapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- 2) *Quality of Work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat dan kesesuain.
- 3) *Job Knowledge*, lasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- 4) *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperative*, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.
- 6) *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Inisiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.
- 8) *Personal Quality*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal keramahtamahan.

c. Indikator Kinerja

Mathis dan Jackson (2009:116) mengemukakan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang

diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan Perusahaan.

5) Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang memiliki variabel-variabel yang selaras dengan penelitian ini dan memiliki peranan penting. Hasil dari penelitian terdahulu diharapkan mampu membantu dan sebagai bahan acuan dalam penelitian yang akan dilakukan.

Penelitian pertama dilakukan oleh Wahab (2012) dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Variable *independent* dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2). Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BankMandiri (persero) Tbk Makassar dengan R Square adalah sebesar 0.853.

Penelitian kedua dilakukan oleh Vionita (2013) dengan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Variabel *independent* dalam penelitian

ini adalah Tingkat Pendidikan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Putri dkk (2013) dengan metode analisis yang digunakan adalah SEM. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X_1). Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah *In-role Performance* (Y_1), *Innovative Performance* (Y_2) dan Kinerja Karyawan (Y_3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variasi dari kinerja karyawan yaitu sebesar 15,5% yang dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, *In-role Performance* dan *Innovative Performance*.

Penelitian keempat dilakukan oleh Artadi (2015) dengan metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2). Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan, pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa : (1) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari.

Penelitian kelima dilakukan oleh Azwar (2015) dengan pengujian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan metode asosaitif kausal. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel *dependent* nya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%.

Penelitian keenam dilakukan oleh Yudiningsih dkk (2016) dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dari (1) lingkungan kerja

dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distanak Kabupaten Buleleng.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Dewi (2016) dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Tingkat Pendidikan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif antara, (1) tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dan (4) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Rahmatullah Burhanudin Wahab (2012)	Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kinerja Karyawan(Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan R square adalah sebesar 0.853 terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar
2.	Vevi Gusri Vionita (2013)	Tingkat Pendidikan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa:(1) Terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja, (2) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja, (3) Terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai tata usaha di SMK Negeri di Kota Payakumbuh.
3.	Putu Yudha Asteri Putri dkk (2013)	Kepuasan Kerja Karyawan (X_1), <i>In-role Performance</i> (Z_1), <i>Innovative Performance</i> (Z_2),	<i>The Structural Equation</i> (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variasi dari kinerja karyawan yaitu sebesar 15,5% yang dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, <i>In-role Performance</i> dan <i>Innovative Performance</i> .

Dilanjutkan ke halaman 20

Lanjutan Tabel 2.1 halaman 19

No	Nama (Tahun)	Peneliti	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
4.	Febri Artadi (2015)	Furqon	Kepuasan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa : (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) Kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan Berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PR. Merapi Agung Lestari.
5.	Hendri (2015)	Azwar	Disiplin Kerja Karyawan (Y)	Deskriptif Kuantitatif dengan Metode Asosiatif Kausal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%.
6.	Ni Made Yudiningsih (2016)	Diah dkk	Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distanak Kabupaten Buleleng.

Dilanjutkan ke halaman 21

Lanjutan Tabel 2.1 halaman 20

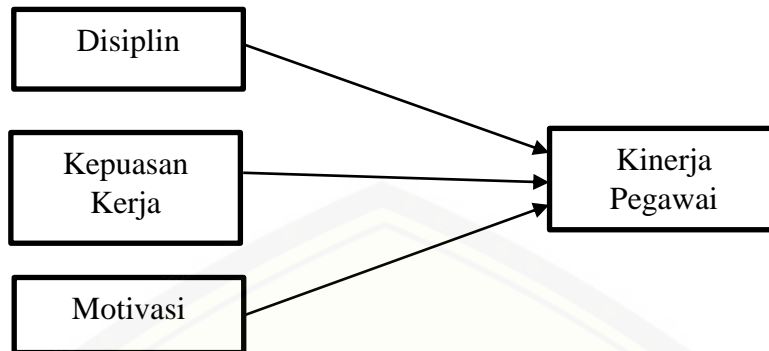
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (kesimpulan)
7.	Desak Ketut Ratna Dewi dkk(2016)	Tingkat Pendidikan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif antara, (1) Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (2) Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja, (3) Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan, Dan (4) Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja.

Sumber : Wahab (2012), Vionita (2013), Putri dkk(2015), Artadi (2015), Azwar (2015), Yudiningsih dkk (2016), Dewi (2016)

Terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian dulu dan penelitian sekarang. Persamaan dari penelitian terdahulu dan sekarang adalah variabel *dependent* (Y) nya sama yaitu kinerja pegawai. Untuk metode penelitian, 4 dari 8 penelitian terdahulu menggunakan metode yang sama yaitu regresi linier berganda. Sedangkan untuk perbedaannya, selain dari variabel *independent* (X) nya ada juga yang menggunakan variabel mediasi. Selain itu, tempat dan waktu penelitian yang dilakukan peneliti sekarang juga berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu dijelaskan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kerangka konseptual dalam penelitian ini merupakan gambaran umum mengenai hubungan variabel – variabel yang terdapat pada penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan kajian teoritis, hubungan variabel dan kajian empiris yang telah diuraikan pada penjelasan yang telah di sampaikan sebelumnya, maka peneliti menggambarkan kerangka pemasaran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini dapat dilambangkan sesuai dengan masalah yang diangkat. Adapun pengembangan hipotesis adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan salah satu metode dalam memelihara keteraturan perusahaan. Disiplin berupaya untuk memanfaatkan waktu seefisien mungkin agar tidak terjadi pemborosan waktu dan energi. Disiplin juga berusaha untuk mencegah kerusakan, kehilangan baik mesin maupun peralatan dan perlengkapan kerja lain.

Dengan meningkatkan kedisiplinan dalam kerja diharapkan akan mengurangi kesalahan atau keteledoran yang disebabkan oleh pegawai karena kurang memahami aturan-aturan dari perusahaan. Mangkunegara (2009:129) menuturkan bahwa disiplin yaitu sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi atau suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hendri Azwar (2015) pada Hotel Grand Inna Muara Padang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudiningsih dkk (2016) menyimpulkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Sekar Tani Madiun.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam hal apapun kepuasan kerja sangat penting karena mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan. Peran perusahaan dalam hal kepuasan kerja pegawai juga penting, jika pegawai merasa senang dengan sikap perusahaan maka pegawai akan merasa lebih puas, bersikap positif, dan akan selalu muncul kreatifitas-kreatifitas pegawai. Luthan (2006, 243) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan keahlian pegawai, dan juga hubungan dengan atasan terjalin baik dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahab (2012) pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Makassar menyimpulkan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan R Square sebesar 0.853.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Sekar Tani Madiun.

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Vionita (2013) pada SMK Negeri Kota Payakumbuh menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Sekar Tani Madiun.

BAB. 3 METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada. Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* dimana penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel yang telah dihipotesiskan. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Sekar Tani Madiun yang berjumlah 47 orang.

Menurut Sugiyono (2012:91) apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi tersebut dijadikan sampel penelitian. Pengambilan jumlah sampel dalam penelitian menggunakan metode *total sampling*. Artinya, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 47 orang..

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka. Data kuantitatif diperoleh dari penilaian skor jawaban responden atas pernyataan kuesioner.

3.3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini adalah berupa jawaban responden atas kuesioner yang telah dibagikan langsung kepada pegawai.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat secara tidak langsung dari sumber aslinya. Data sekunder dalam penelitian ini berupa artikel, buku, internet dan jurnal yang memiliki kaitan dengan penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Observasi

Merupakan metode memperoleh data melalui pengamatan fenomena yang ada di objek penelitian, seperti proses, kondisi, kejadian-kejadian atau perilaku karyawan.

b. Kuesioner

Merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan penelitian untuk memperoleh informasi dan memiliki makna dalam hipotesis yang diuji. Metode penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti dengan cara penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden.

c. Wawancara

Merupakan metode memperoleh data dengan bertanya secara langsung kepada responden.

d. Studi Pustaka

Merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan buku dan literatur yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yakni variabel independen dan variabel dependen.

a) *Independent Variabel (X)*

Variabel bebas pada penelitian ini adalah disiplin kerja yang di notasikan dengan (X1), kepuasan kerja yang di notasikan dengan (X2) dan motivasi yang di notasikan dengan (X3).

b) *Dependent Variabel (Y)*

Dependen variabel atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Dalam penelitian ini kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan di notasikan dengan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

3.6.1 Variabel independen (X)

Variabel independen (X) terdiri dari:

a. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah sikap pegawai dalam menjalankan aturan yang telah ditetapkan oleh UD. Sekar Tani Madiun baik tulisan maupun lisan. Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2000 :72) yang digunakan:

1. Ketepatan Waktu

Pegawai mampu mengikuti aturan jam masuk dan pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Tanggung Jawab Yang Tinggi

Kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan Perusahaan.

3. Pemanfaatan Sarana

Ketelitian karyawan dalam berhati-hati menggunakan peralatan kantor untuk menghindari kerusakan alat perusahaan.

4. Ketaatan Terhadap Aturan Perusahaan

Ketaatan karyawan dalam memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

b. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki karyawan yang sifatnya individual terhadap pekerjaannya pada UD. Sekar Tani Madiun. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins dalam Suparyadi (2015 : 438), yaitu :

1. Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang

Pekerjaan yang secara mental menantang pada taraf moderat, artinya bahwa karyawan mampu untuk mengatasi kesulitan yang mungkin timbul, akan membuat karyawan senang dan puas.

2. Ganjaran Yang Pantas

Apabila ganjaran yang karyawan terima itu sepadan atau pantas maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi apabila ganjaran yang diperoleh dirasakan tidak pantas maka karyawan akan kecewa atau tidak puas.

3. Kondisi Kerja Yang Mendukung

Lingkungan kerja berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan Kerja Yang Mendukung

Karyawan akan merasa puas apabila memiliki rekan kerja yang mau diajak untuk saling mendukung melakukan pekerjaannya masing-masing.

5. Kesesuaian Kepribadian Dengan Pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dengan pekerjaannya akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan.

c. Motivasi (X3)

Karyawan UD. Sekar Tani Madiun mempunyai tujuan-tujuan yang ingin dicapainya, sehingga mendapatkan motivasi atau dorongan untuk dapat mengarahkan kegiatan yang dilakukannya agar tercapai nilai dan tujuan yang diharapkan. Indikator motivasi menurut Syahyuti (2010 : 93) adalah sebagai berikut :

1. Dorongan mencapai tujuan

Segala sesuatu yang menggerakkan seseorang dalam dirinya yang menjadi dasar semangat menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang maksimal dari perusahaan.

2. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keadaan psikologis yang baik sehingga menimbulkan kesenangan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen.

3. Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4. Kreatifitas

Kreatifitas adalah kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini didapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

5. Rasa Tanggung Jawab

Rasa tanggung jawab adalah kesadaran diri karyawan terhadap tingkah laku yang disengaja maupun tidak sengaja. Karyawan menanggung segala sesuatu dalam menyelesaikan pekerjaannya

3.6.2 Variabel dependen (Y)

a. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan UD. Sekar Tani Madiun dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2009:116), yaitu :

1. Kualitas (*quality*) adalah hasil dari penyelesaian produksi yang dilakukan karyawan UD. Sumber Rejeki Madiun sesuai standar dan prosedur perusahaan.
2. Kuantitas (*quantity*) adalah hasil produksi yang ditunjukkan dalam bentuk jumlah unit produk yang telah diselesaikan.
3. Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.
4. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang baik.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur variabel yang nantinya akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut yang nantinya akan digunakan untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan, baik bersifat favorabel (positif) atau juga bersifat unfavorabel (negatif). Penilaian atas indikator variabel di beri skor sebagai berikut :

- a. Sangat setuju : Skor 5
- b. Setuju : Skor 4
- c. Cukup setuju : Skor 3
- d. Tidak setuju : Skor 2
- e. Sangat tidak setuju : Skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Validitas

Skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sarwono, 2006:218). Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sejauh mana data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dikatakan valid. Perhitungan uji validitas dalam penelitian ini menggunakan nilai koefisien korelasi *pearson product moment* dengan derajat keyakinan sebesar 5%. Pengambilan keputusan ini didasarkan pada hasil pengujian data yang valid apabila nilai korelasi dengan metode *pearson product moment* (rhitung) \geq rtabel. Rumus *pearson product moment*:

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2] [n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X = nilai indikator variabel

Y = nilai total variabel

n = jumlah data

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan seberapa besar suatu pengukuran yang telah dilakukan dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Penelitian ini dilakukan dengan melihat koefisien model *Cronbach Alpha* (Arikunto, 2013: 213). Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* >0,60 (Prayitno, 2010:97). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas

k = koefisien rata-rata

r = jumlah variabel bebas

c. Uji Normalitas Data

Pengujian kenormalan data dilakukan untuk mengetahui data yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Prayitno, 2010:105). Dalam penelitian ini, uji kenormalan data dilakukan dengan *komlogrov-smirnov test*, dengan derajat keyakinan sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada variabel dengan ketentuan bahwa secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

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

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan dimasa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent) terhadap satu variabel terikat (dependent). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan. Penerapan metode regresi linier berganda

jumlah variabel bebas yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi satu variabel terikat, Siregar (2013,301). Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumus analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

a, b₁, b₂, b₃ = konstanta

X₁ = variabel bebas pertama (Lingkungan Kerja)

X₂ = variabel bebas kedua (Keselamatan Kerja)

X₃ = variabel bebas ketiga (Kesehatan Kerja)

e = eror

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui bahwa antara variabel-variabel independen dalam suatu model tidak ada hubungannya atau tidak berkorelasi antara satu dan lainnya. Hal ini dikarenakan dengan adanya multikolinearitas akan sulit untuk memasukkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*) dan nilai *tolerance* pada masing-masing variabel bebasnya, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai VIF ≥ 10 dan nilai *tolerance* $< 0,1$ maka terdapat multikolinearitas
- 2) Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $\geq 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu model terdapat varian yang tidak sama dalam semua pengamatan. Uji yang digunakan

adalah uji *glejser*, yaitu dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya (Umar, 2003:209). Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%. Dengan kata lain apabila hasil regresi absolut terhadap variabel bebas mempunyai t hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian tersebut lolos dari adanya heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan *variable independent* terhadap *variable dependent*. Langkah-langkah yang dilakukan yaitu:

1) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$; artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_\alpha : \beta_i \neq 0$; artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

3) Menghitung Nilai t hitung

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

Dengan kriteria:

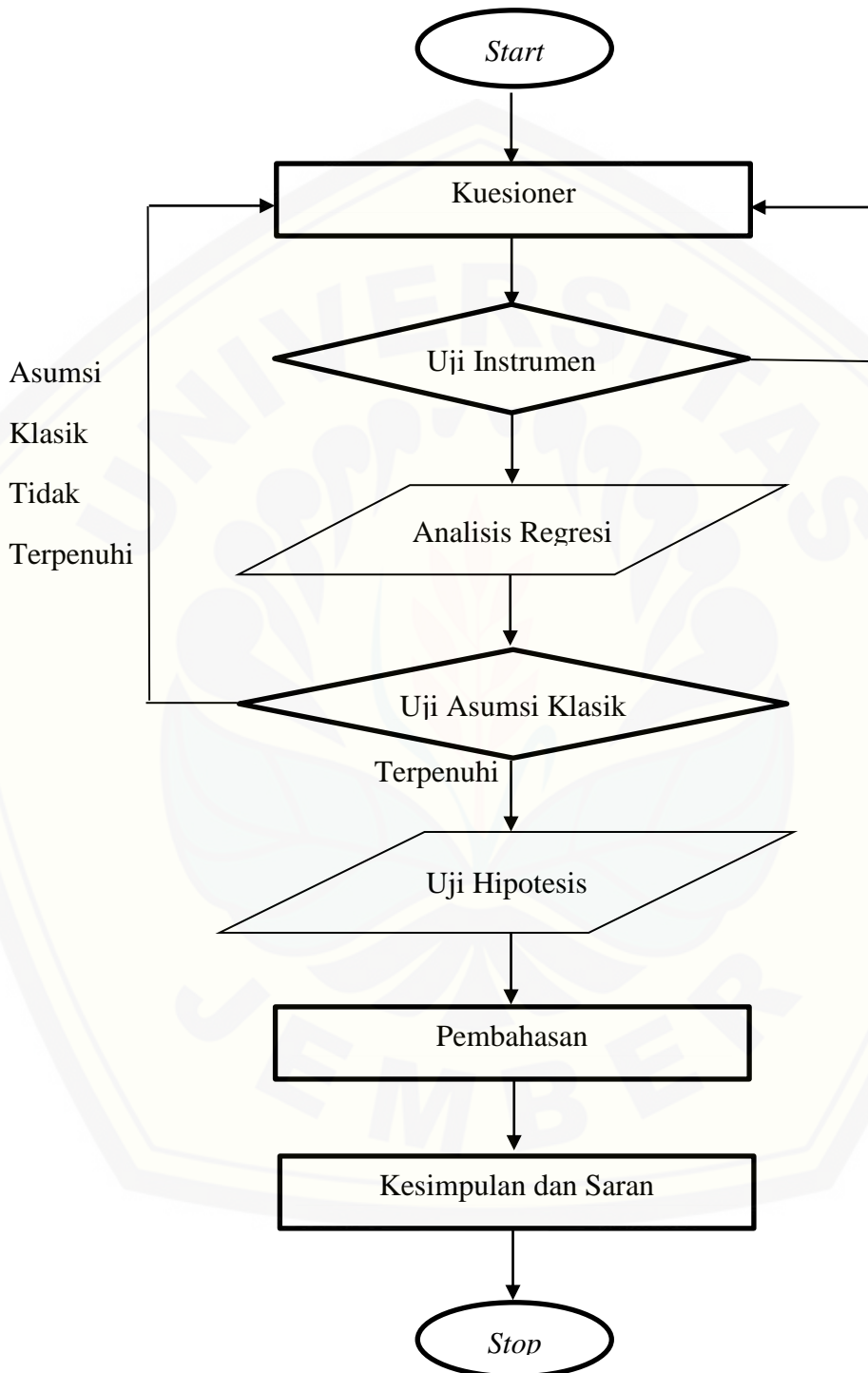
a) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Maka H_0 ditolak dan H_α diterima, artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

b) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

Maka H_0 diterima dan H_α ditolak, artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. *Start*, merupakan proses awal dalam melakukan penelitian.
2. Pengumpulan Data, merupakan proses mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian melalui kuesioner, wawancara dan studi pustaka.
3. Uji Instrumen, merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui data yang diperoleh valid dan reliabel atau tidak, dan juga untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas hasil pengukuran tertentu. Jika data tidak valid atau tidak reliabel maka penelitian kembali ke pengumpulan data, jika data valid dan reliabel maka penelitian dilanjutkan ke analisis regresi.
4. Analisis regresi untuk menghitung pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Uji Asumsi Klasik, digunakan untuk mengetahui model regresi dengan menggunakan uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Jika data terdapat multikolinieritas atau terjadi heteroskedastisitas maka penelitian kembali ke kuisisioner. Jika data tidak terdapat multikolinieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas maka penelitian dilanjutkan ke uji hipotesis.
6. Uji Hipotesis, merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial melalui uji t. Sedangkan uji f digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat.
7. Pembahasan, merupakan penjelasan tentang kesesuaian hasil penelitian dengan teori serta penelitian terdahulu.
8. Kesimpulan dan Saran, menarik kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian.
9. *Stop*, merupakan hasil akhir dari penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja yang menarik akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Mengacu pada hasil analisis dari bab sebelumnya, maka dapat disajikan beberapa saran yang sekiranya dapat menjadi masukan peneliti selanjutnya dan perusahaan terkait.

- a. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya kuisisioner yang disebar menggunakan teknologi melalui kuisisioner dengan *link.bit.ly* agar lebih efisien waktu dan *paperless*.
- b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian.
- c. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pada karyawan UD. Sekar Tani Madiun. Berdasarkan observasi menunjukkan tingkat disiplin kerja karyawan UD. Sekar Tani Madiun masih perlu ditingkatkan, oleh karena itu pihak manajemen UD. Sekar Tani Madiun harus meningkatkan kedisiplinan karyawan. Misalnya memodernisasi sistem kehadiran karyawan agar tidak ada pemalsuan absensi kehadiran.

- d. Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja pada UD. Sekar Tani Madiun masih perlu ditingkatkan. Upah harian yang tidak mematok waktu jam kerja harus diganti, contohnya menambah upah jika karyawan harus lembur kerja sehingga karyawan akan mendapat kepuasan yang lebih baik yang tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
- e. Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi perlu diperbaiki oleh UD. Sekar Tani Madiun, pihak perusahaan hendaknya melakukan evaluasi mengenai peningkatan motivasi kerja karyawan. Misalnya membuat sanksi yang tegas kepada sebuah tim jika melakukan tindakan yang tidak sesuai berdasarkan arahan pimpinan sehingga sebuah tim akan memiliki motivasi kerja yang lebih baik. Dan juga menganalisa apa yang menyebabkan sebuah tim memiliki motivasi kerja yang kurang baik, apakah karena ada salah satu karyawan yang mempengaruhi karyawan lain atau ada penyebab lainnya dan juga memberikan pandangan kepada karyawan muda agar tetap bersemangat meskipun mereka rata-rata ingin mendapat pekerjaan lain di kota. UD. Sekar Tani Madiun sebaiknya memperbaiki tangga dan memperluas ruang untuk memasukkan padi basah ke pengering untuk memudahkan karyawan karena karyawan bagian pengering harus bergantian memasukkan padi satu per satu karung dengan tangga yang terlalu kecil.
- f. Tingkat kepuasan kerja UD. Sekar Tani Madiun secara umum menunjukkan hasil yang sudah cukup baik. Namun perusahaan harus menjaga hal itu dan tidak melalaikan sehingga mengalami penurunan. Dan juga bukan berarti perusahaan mengabaikan faktor-faktor lain diluar 3 variabel tersebut. Masih ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- g. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variable terkait yang dapat menciptakan kinerja yang baik, sehingga mampu menambah hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Artadi, Febri Furqon. 2015. Artadi (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. *Skripsi*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Azwar, Hendri. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Muara Padang. *E-Journal Home Economic and Tourism UNP*. Vol 9 (2). Hal 1- 21
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Dewi, Desak Ketut Ratna dkk. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja. *Jurnal Jurusan Manajemen Undiksha*. Vol 4 (1). Hal 1-19
- Prawironegoro, Darsono. 2016. *Manajemen SDM Abad 21*. Bogor : Mitra Wacana Media.
- Gibson, dkk. 1989. *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)* Alih Bahasa: Nunuk Adriani. Jakarta Bina Rupa Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- J. Winardi, (2001), *Motivasi dan Pemoivasian*. Jakarta : Raya Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE JogJakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : PT. Retika Adi Tama.

- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF.
- Putri, Putu Yudha Asteri dkk. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, dengan *In-role Performance* dan *Innovative Performance* sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Akuntansi*. Bali : Universitas Udayana
- Robbins SP, dan Judge. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sarwono, J. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Siagian, Sondang. P. 2005. *Kiat Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suarli dan Bachtiar, 2010. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Soedjono. 2000. *Strategi Sumber Daya Manusia*. Vol 4 No 4.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta : Bina Rena Pariwara.
- Thoha, Miftah. 2007. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Gramedia.
- Vionita, Vevi Gusrini. 2013 Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK Negeri di Kota Payakumbuh. *Skripsi*. Padang : Universitas Negeri Padang

Wahab, Rahmatullah Burhanudin. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. *Skripsi*. Makassar : Universitas Hasanuddin.

Yudiningsih, Ni Made Diah dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Distanak Kabupaten Buleleng. *Jurnal Jurusan Manajemen Undiksha*. Vol 4 (1). Hal 1- 17



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Kepada,

Yth. Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai syarat menyelesaikan studi S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, maka saya memohon bantuan Saudara/i untuk menjawab daftar pertanyaan dalam kuesioner dengan sejujurnya. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan UD Sekar Tani Madiun”. Informasi yang Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diberikan. Atas perhatian dan bantuan Saudara/i dalam menjawab kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Rasyida Amadan

150810201023

Lembar kuesioner

1. Identitas Responden

- a. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
- b. Umur : tahun.
- c. Jenis Kelamin : Perempuan/Laki-laki (coret yang tidak perlu)
- d. Jabatan :
- e. Lama Bekerja : tahun.
- f. Pendidikan Terakhir :

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

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

- a. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- c. Skor 3 : Cukup Setuju (CS)
- d. Skor 4 : Setuju (S)
- e. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

KUESIONER

1. Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu mengikuti aturan jam masuk kerja yang sudah ditetapkan perusahaan					
2	Saya selalu mengikuti aturan jam pulang kerja yang sudah ditetapkan perusahaan					
3	Saya mengerjakan tugas sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan					
4	Saya selalu berhati-hati menggunakan peralatan perusahaan untuk menghindari kerusakan					
5	Saya mentaati semua aturan perusahaan termasuk memakai seragam sesuai aturan, menggunakan kartu identitas					

2. Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan tantangan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
2	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan perusahaan					
3	Saya merasa puas kondisi kerja mendukung kenyamanan kerja (fasilitas kamar mandi, tempat istirahat, suhu udara tempat kerja, tempat ibadah)					
4	Saya merasa puas dengan rekan kerja yang memiliki solidaritas yang tinggi, saling					

	membantu dan menyemangati satu sama lain					
5	Saya merasa puas dengan kecocokan pekerjaan terhadap diri saya					

3. Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu semangat menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai kinerja maksimal dari perusahaan					
2	Saya selalu memiliki kesenangan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen					
3	Saya memiliki dorongan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan tanpa dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri					
4	Saya memiliki kemampuan untuk menemukan hal baru yang bisa memudahkan dan memaksimalkan pekerjaan					
5	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan					

4. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mengerjakan proses produksi beras sesuai dengan standar dan prosedur perusahaan					
2	Saya selalu menyelesaikan produksi cerutu sesuai jumlah yang ditentukan					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan kenadalan yang baik					

4	Saya melakukan kerja sama yang baik dengan rekan kerja					
---	--	--	--	--	--	--



Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

No	Disiplin Kerja						Kepuasan Kerja						Motivasi Kerja						Kinerja				
	1	2	3	4	5	X ₁	1	2	3	4	5	X ₂	1	2	3	4	5	X ₃	1	2	3	4	Y
1	4	4	5	2	4	19	4	5	4	4	5	22	4	4	4	5	5	22	4	4	5	3	16
2	5	4	5	3	4	21	4	4	5	4	5	22	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	19
3	5	4	5	3	3	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	3	20	4	4	4	3	15
4	5	5	5	3	2	20	4	4	3	3	5	19	5	5	5	5	2	22	5	5	5	2	17
5	4	3	4	2	2	15	3	3	3	4	4	17	3	4	4	4	2	17	4	4	4	2	14
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
7	5	2	3	5	2	17	3	4	5	5	5	22	4	5	5	4	2	20	5	5	4	2	16
8	4	4	5	2	2	17	3	4	4	3	5	19	5	4	5	5	2	21	4	5	5	2	16
9	5	5	5	4	2	21	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21	4	3	2	2	11
10	4	4	4	2	2	16	5	4	3	4	4	20	2	2	4	2	2	12	4	4	3	2	13
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
12	5	4	5	3	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	3	4	4	4	15
13	5	5	5	2	5	22	3	3	5	5	5	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	2	22	4	4	3	4	5	20	4	4	3	4	3	18	4	5	5	2	16
15	4	4	4	3	2	17	5	4	4	4	4	21	4	5	3	4	4	20	4	4	3	2	13
16	4	5	4	3	3	19	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	5	3	16
17	4	4	4	2	2	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	14
18	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	20
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
21	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	18
22	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	19
23	4	4	4	3	3	18	2	4	4	3	3	16	4	5	5	4	4	22	4	4	3	3	14
24	5	4	4	3	2	18	4	4	4	3	2	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	2	13
25	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	18

No	DisiplinKerja						KepuasanKerja						MotivasiKerja						Kinerja				
	1	2	3	4	5	X 1	1	2	3	4	5	X 2	1	2	3	4	5	X 3	1	2	3	4	Y
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
28	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	18
29	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	14
30	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	18
31	3	4	5	4	5	21	3	4	5	4	5	21	4	4	5	4	5	22	4	5	4	5	18
32	5	4	5	2	5	21	4	4	5	2	5	20	4	4	5	2	5	20	4	5	2	5	16
33	3	4	5	4	5	21	2	4	5	4	5	20	4	4	5	4	5	22	4	5	4	5	18
34	5	4	5	4	5	23	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	4	5	4	5	18
35	5	4	5	4	5	23	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	4	5	4	5	18
36	5	5	4	5	4	23	4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	4	23	5	4	5	4	18
37	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
38	3	5	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
39	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
40	5	4	5	4	5	23	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	18
41	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	3	4	5	4	5	21	4	5	4	5	18
42	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16
43	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	2	4	4	4	18	5	5	5	5	20
44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	2	3	3	5	17	4	4	4	4	16
45	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	4	18	4	4	4	4	16
46	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	18	4	4	2	4	4	18	4	4	3	3	14
47	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	18

Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	22	46.8	46.8	55.3
	5.00	21	44.7	44.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	2	4.3	4.3	6.4
	4.00	30	63.8	63.8	70.2
	5.00	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	21	44.7	44.7	46.8
	5.00	25	53.2	53.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.9	14.9	14.9
	3.00	9	19.1	19.1	34.0
	4.00	21	44.7	44.7	78.7
	5.00	10	21.3	21.3	100.0

Total	47	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	21.3	21.3	21.3
	3.00	4	8.5	8.5	29.8
	4.00	15	31.9	31.9	61.7
	5.00	18	38.3	38.3	100.0
Total		47	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	6	12.8	12.8	17.0
	4.00	31	66.0	66.0	83.0
	5.00	8	17.0	17.0	100.0
Total		47	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	32	68.1	68.1	76.6
	5.00	11	23.4	23.4	100.0
Total		47	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	23	48.9	48.9	57.4
	5.00	20	42.6	42.6	100.0
Total		47	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	6	12.8	12.8	14.9
	4.00	30	63.8	63.8	78.7
	5.00	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	1	2.1	2.1	4.3
	4.00	21	44.7	44.7	48.9
	5.00	24	51.1	51.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	4	8.5	8.5	10.6
	4.00	29	61.7	61.7	72.3
	5.00	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	29	61.7	61.7	70.2
	5.00	14	29.8	29.8	100.0

Total	47	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	4	8.5	8.5	10.6
	4.00	26	55.3	55.3	66.0
	5.00	16	34.0	34.0	100.0
Total		47	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	1	2.1	2.1	6.4
	4.00	30	63.8	63.8	70.2
	5.00	14	29.8	29.8	100.0
Total		47	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.6	10.6	10.6
	3.00	2	4.3	4.3	14.9
	4.00	23	48.9	48.9	63.8
	5.00	17	36.2	36.2	100.0
Total		47	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.3	4.3	4.3
	4.00	33	70.2	70.2	74.5
	5.00	12	25.5	25.5	100.0
Total		47	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	24	51.1	51.1	53.2
	5.00	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	6	12.8	12.8	17.0
	4.00	25	53.2	53.2	70.2
	5.00	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	21.3	21.3	21.3
	3.00	5	10.6	10.6	31.9
	4.00	13	27.7	27.7	59.6
	5.00	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.184	.144	.094	-.083	.335 [*]
	Sig. (2-tailed)		.215	.334	.528	.578	.021
	N	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	.184	1	.440 ^{**}	.315 [*]	.250	.636 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.215		.002	.031	.090	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	.144	.440 ^{**}	1	.026	.416 ^{**}	.573 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.334	.002		.862	.004	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	.094	.315 [*]	.026	1	.414 ^{**}	.694 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.528	.031	.862		.004	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	-.083	.250	.416 ^{**}	.414 ^{**}	1	.761 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.578	.090	.004	.004		.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1	Pearson Correlation	.335 [*]	.636 ^{**}	.573 ^{**}	.694 ^{**}	.761 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.474**	.083	.291*	.043	.583**
	Sig. (2-tailed)		.001	.577	.047	.774	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	.474**	1	.287	.462**	.234	.723**
	Sig. (2-tailed)	.001		.051	.001	.113	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	.083	.287	1	.381**	.464**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.577	.051		.008	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	.291*	.462**	.381**	1	.258	.726**
	Sig. (2-tailed)	.047	.001	.008		.080	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	.043	.234	.464**	.258	1	.608**
	Sig. (2-tailed)	.774	.113	.001	.080		.000
	N	47	47	47	47	47	47
X2	Pearson Correlation	.583**	.723**	.669**	.726**	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47

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

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.460**	.312*	.566**	.226	.745**
	Sig. (2-tailed)		.001	.033	.000	.127	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X3.2	Pearson Correlation	.460**	1	.266	.595**	.100	.724**
	Sig. (2-tailed)	.001		.071	.000	.503	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X3.3	Pearson Correlation	.312*	.266	1	.189	.170	.566**
	Sig. (2-tailed)	.033	.071		.202	.253	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X3.4	Pearson Correlation	.566**	.595**	.189	1	.141	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.202		.343	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X3.5	Pearson Correlation	.226	.100	.170	.141	1	.552**
	Sig. (2-tailed)	.127	.503	.253	.343		.000
	N	47	47	47	47	47	47
X3	Pearson Correlation	.745**	.724**	.566**	.727**	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.435**	.505**	.193	.624**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.195	.000
	N	47	47	47	47	47
Y.2	Pearson Correlation	.435**	1	.423**	.466**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.002		.003	.001	.000
	N	47	47	47	47	47
Y.3	Pearson Correlation	.505**	.423**	1	.227	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.124	.000
	N	47	47	47	47	47
Y.4	Pearson Correlation	.193	.466**	.227	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.195	.001	.124		.000
	N	47	47	47	47	47
Y	Pearson Correlation	.624**	.751**	.700**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47

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

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	5

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	5

X3

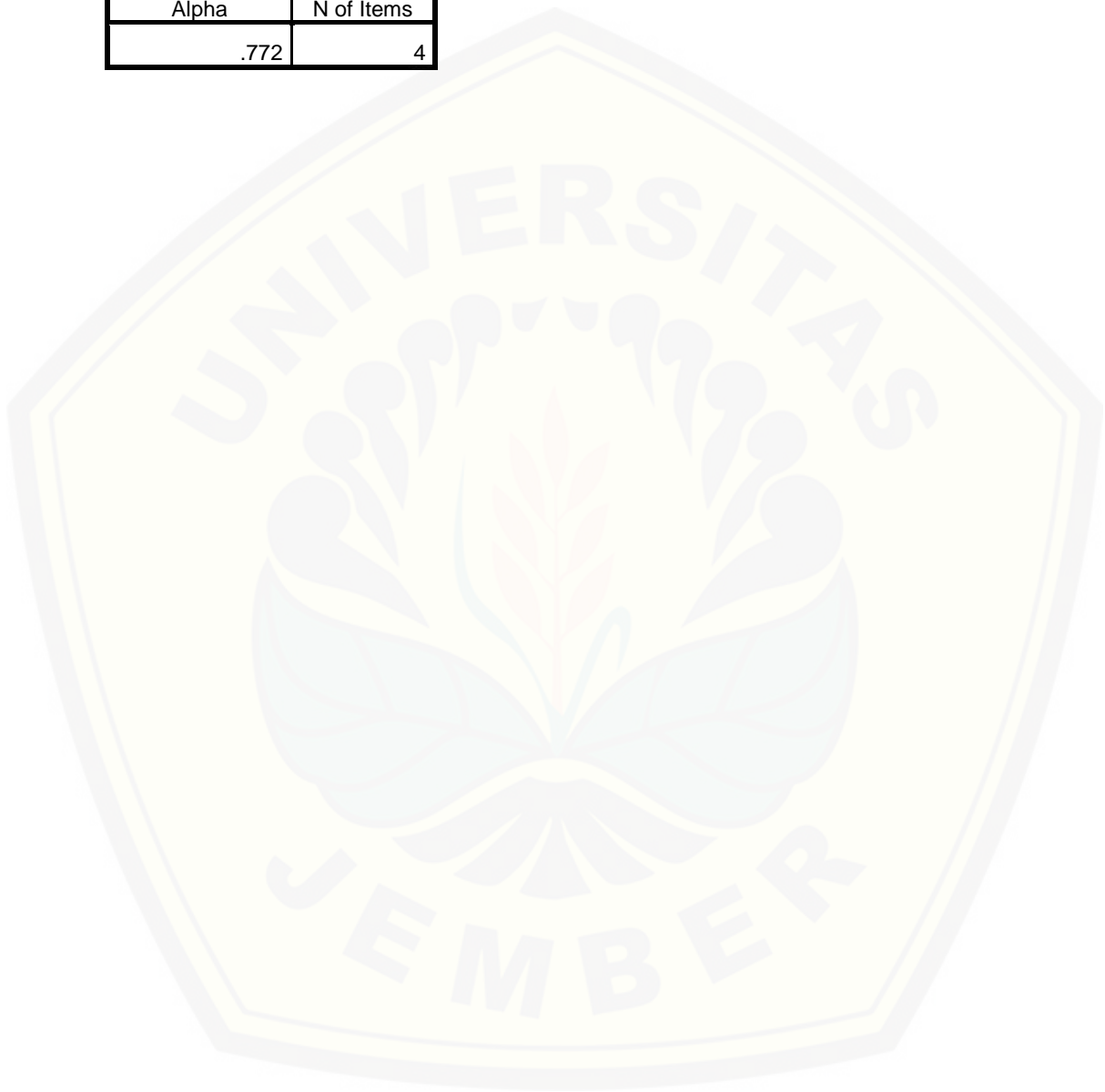
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	5

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	4



Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.729	1.13527

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.686	3	54.562	42.334	.000 ^b
	Residual	55.420	43	1.289		
	Total	219.106	46			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.234	1.803		1.628	.111
	X1	.304	.109	.345	2.791	.008
	X2	.437	.121	.420	3.600	.001
	X3	.198	.084	.223	2.349	.023

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		47	47	47	47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20.6809	20.9362	20.7872	16.6170
	Std. Deviation	2.47691	2.09973	2.45778	2.18247
Most Extreme Differences	Absolute	.115	.183	.183	.164
	Positive	.066	.183	.119	.164
	Negative	-.115	-.158	-.183	-.162
Test Statistic		.115	.183	.183	.164
Asymp. Sig. (2-tailed)		.148 ^c	.143 ^c	.129 ^c	.200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.234	1.803		1.628	.111		
X1	.304	.109	.345	2.791	.008	.385	2.597
X2	.437	.121	.420	3.600	.001	.432	2.314
X3	.198	.084	.223	2.349	.023	.650	1.538

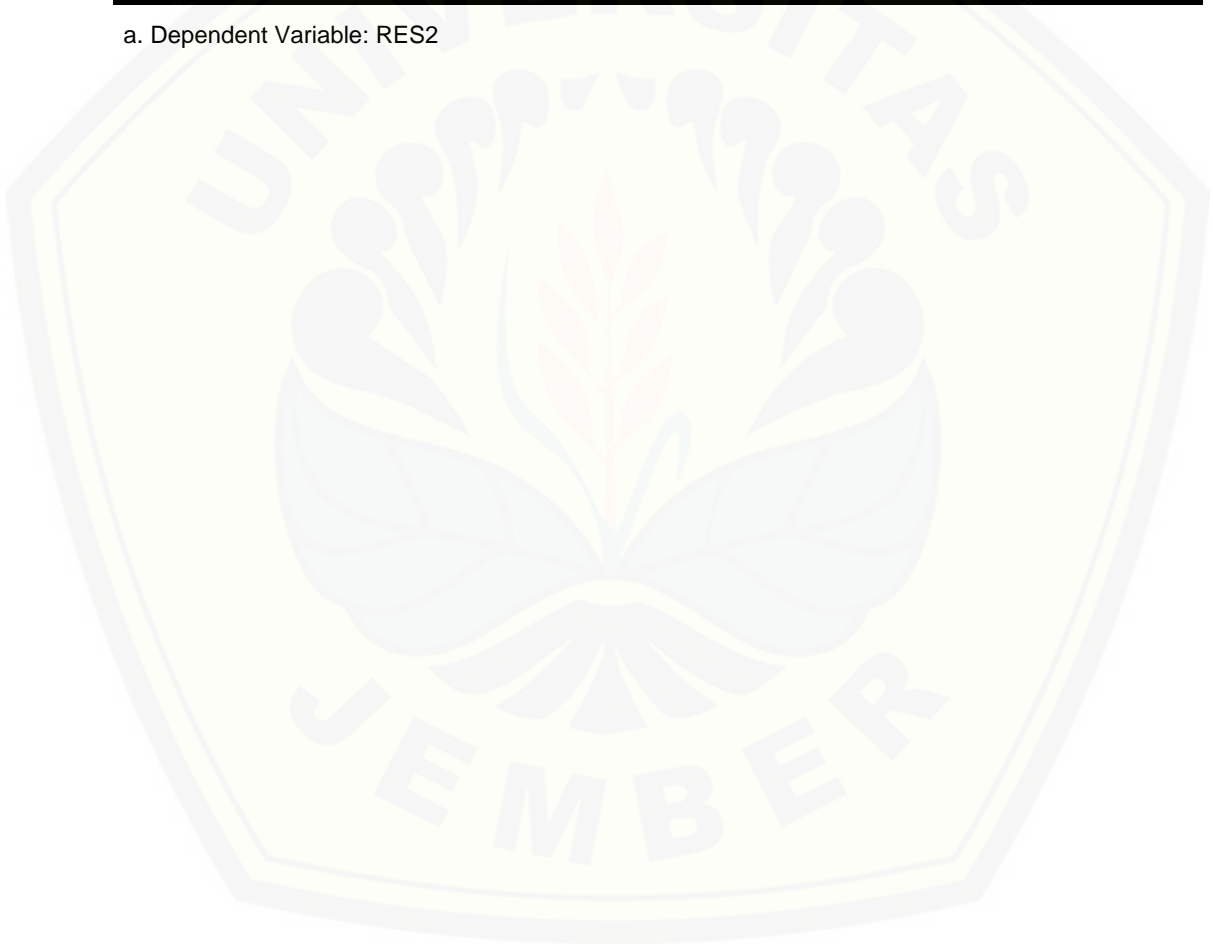
- a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.052	1.336		.787	.436
X1	-.028	.081	-.083	-.349	.729
X2	-.075	.090	-.189	-.838	.407
X3	.087	.063	.255	1.390	.172

a. Dependent Variable: RES2



Lampiran 7 Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.234	1.803		1.628	.111
X1	.304	.109	.345	2.791	.008
X2	.437	.121	.420	3.600	.001
X3	.198	.084	.223	2.349	.023

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 R tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081