



**PENGARUH DISPLIN KERJA, KEPUASAAN KERJA DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN  
PRODUKSI PADA PERUSAHAAN ROKOK GAGAK HITAM  
BONDOWOSO.**

*THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, JOB SATISFACTION AND  
MOTIVATION ON EMPLOYEES PRODUCTION WORK AT PERUSAHAAN  
ROKOK GAGK HITAM BONDOWOSO.*

**SKRIPSI**

Oleh

**Rini Mei Fatmawati**

**130810201073**

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

**2020**



**PENGARUH DISPLIN KERJA, KEPUASAAN KERJA DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN  
PRODUKSI PADA PERUSAHAAN ROKOK GAGAK HITAM  
BONDOWOSO.**

*THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, JOB SATISFACTION AND  
MOTIVATION ON EMPLOYEES PRODUCTION WORK AT PERUSAHAAN  
ROKOK GAGK HITAM BONDOWOSO.*

**SKRIPSI**

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

Oleh

**Rini Mei Fatmawati**

**130810201073**

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

**2020**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PERGURUAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Rini Mei Fatmawati  
Nim : 130810201073  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Displin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

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

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

Jember, April 2020  
Yang menyatakan,

Rini Mei Fatmawati  
NIM 130810201073

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Pengaruh Displin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

Nama Mahasiswa : Rini Mei Fatmawati

NIM : 130810201073

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui :

Tanggal

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihatini, S.E, M.M., Ph.D.

NIP. 19690329 199303 2 001

Drs. Nyoman Gede Krisnabudi, M.Agb.

NIP.19630402 198802 1 001

Mengetahui,

Hadi Paramu, MBA, Ph.D.

NIP. 19690120 199303 1 002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN  
ROKOK GAGAK HITAM BONDOWOSO.**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Rini Mei Fatmawati**

**Nim : 130810201073**

**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

April 2020

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

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

1. Ketua : **Drs. Markus Apriono., M.M** (.....)  
**NIP. 196404041989021001**
2. Sekretaris : **Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M** (.....)  
**NIP. 19631128198902001**
3. Anggota : **Drs. Didik Pudjo Musmedi, M.S** (.....)  
**NIP. 196102091986031001**



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

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

**NIP. 19710727 199512 1 001**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini;
2. Orang tuaku tercinta, Ibu Juwartik dan Bapak Badik Prayitno yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini;
3. Adikku tersayang Erni Dwi Rosita Wati dan Mareta Geby Alike Putri.
4. Guru-guru sejak Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran.
5. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

**MOTTO**

Barang siapa yang ingin do'anya terkabul dan terlepas dari kesulitannya, maka hendaklah ia mengatasi (meringankan) kesulitan/kesusahan orang lain.

(HR. Ahmad)

Ketetapan Allah pasti datang, maka janganlah kamu meminta agar dipercepat (datang)nya.

(Al – Qur'an 16:1)

Even when people don't do their part, it's still up to you to do yours.

(Alex Elle)



## RINGKASAN

**Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso;** Rini Mei Fatmawati ; 2020 ; 110 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

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 tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. 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.

Berdasarkan fenomena yang ada maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian produksi pada perusahaan rokok gagak hitam bondowoso, dengan populasi seluruh pegawai bagian produksi sebanyak 120 orang dan sampelnya menggunakan sampel acak yaitu sebanyak 50 responden. Jumlah indikator variabel seluruhnya berjumlah 13, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian produksi pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai.

## SUMMARY

**The Effect of Work Discipline, Job Satisfaction and Motivation on Employees Production Part At Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso;** Rini mei fatmawati; 2020; 110 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resources are a basic asset in the development process of companies and even national development, so the quality of human resources must always be developed and directed to achieve the goals set by a company or organization. Whether an employee is defined as an employee or a company known as an employee is a factor in the continuity of a company, because an employee is the motivation for all activities in a company, the proper management of employees will allow companies to achieve their established goals so that employees can offer them the optimum contribution to the company.

Based on the phenomenon, then this research is looking to see how much work discipline, job satisfaction and motivation can affect the production of employees on Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, with a population of 120 employees of all parts of production and the sample used a random sample of 50 samples. The total number of variable indicators is 13, the method of analysis of data used in this research is multiple linear regression.

The results of this study show that work discipline, job satisfaction and motivation have a positive impact on the production staff performance of the bondowoso cigarette company.

Keywords : Work Discipline, Job Satisfaction, Motivation, Employees Production.

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Displin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

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

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Novi Puspitasari, S.E, M.M., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dewi Prihatini, S.E, M.M, Ph.D., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Drs. Nyoman Gede Krisnabudi, M.Agb., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Markus Apriono, M.M., Bapak Ariwan Joko Nusbantoro, S.E, M.M., dan Bapak Drs. Didik Pudjo Musmedi, M.S., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Hadi Paramu, MBA, Ph.D., selaku dosen pembimbing akademik dan yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ibu Juwartik dan Bapak Badik Prayitno, terima kasih atas dukungan moril dan materiil, juga semangat, pengorbanan, doa, nasihat, dan kasih sayang, hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
9. Terima kasih untuk kakek Paijan, nenek Rusmini dan Om Agus Catur Wahyudi yang telah memberi dukungan moril dan materiil selama proses skripsi.
8. Adekku tersayang Erni Dwi Rositawati dan Mareta Geby Alike Putri, atas doa dan semangatnya.
9. Seluruh keluarga besarku yang juga turut memberikan dukungan serta doa.
10. Terima kasih untuk sahabatku, Febri, Nurul, Novia, Farah, Cempi, Reshananda, Ari, Yayan, Deli, Shinta, Maya, Nancy, Arika, Erin, Ninik,

Renita atas segala doa, kebersamaan, bantuan, dukungan, pengalaman, semangat, gurauan, dan perhatian selama ini.

11. Ibu Indah dan seluruh penghuni kos Bangka V No. 1 yang selalu memberi kehangatan dan semangat.
12. Teman-teman magang yang sudah berbagi ilmu dan pengalaman selama 2 tahun.
13. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah serta semangat dan doa yang senantiasa terlimpahkan untuk saya.
14. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

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

Jember, April 2020

Penulis

Rini Mei Fatma

Nim. 130810201073

DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>viii</b>
<b>PRAKATA.</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Masalah</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Perumusan Masalah</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>5</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>5</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	<b>6</b>
2.1.1 Disiplin Kerja.....	6
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	11
2.1.3 Motivasi Kerja .....	14
2.1.4 Kinerja Pegawai .....	19
<b>2.2 Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>21</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual.</b> .....	<b>27</b>
<b>2.4 Hipotesis</b> .....	<b>27</b>
<b>BAB 3. METODELOGI PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>

<b>3.1 Rencana Penelitian .....</b>	<b>30</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>30</b>
3.2.1 Populasi .....	30
3.2.2 Sampel .....	30
<b>3.3 Jenis Dan Sumber Data .....</b>	<b>31</b>
3.3.1 Jenis Data.....	31
3.5.2 Sumber Data .....	31
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>31</b>
<b>3.5 Identifikasi Variabel Penelitian .....</b>	<b>32</b>
<b>3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel.....</b>	<b>32</b>
3.6.1 Definisi Operasional .....	32
<b>3.7. Skala Pengukuran Variabel .....</b>	<b>34</b>
<b>3.8 Metode Analisis Data .....</b>	<b>35</b>
3.8.1 Uji Instrumen .....	35
3.8.2 Analisis Regresi .....	36
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	37
3.8.4 Uji Hipotesis .....	38
<b>3.9 Kerangka Pemecahan .....</b>	<b>40</b>
<b>BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....</b>	<b>42</b>
4.1.1 Sejarah Perusahaan .....	42
4.1.2 Lokasi Perusahaan .....	43
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan .....	44
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan.....	44
4.1.5 Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab Struktur Organisasi .....	46
<b>4.2 Deskripsi Statistik.....</b>	<b>50</b>
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	50
4.2.2 Deskripsi Variabel Responden .....	51

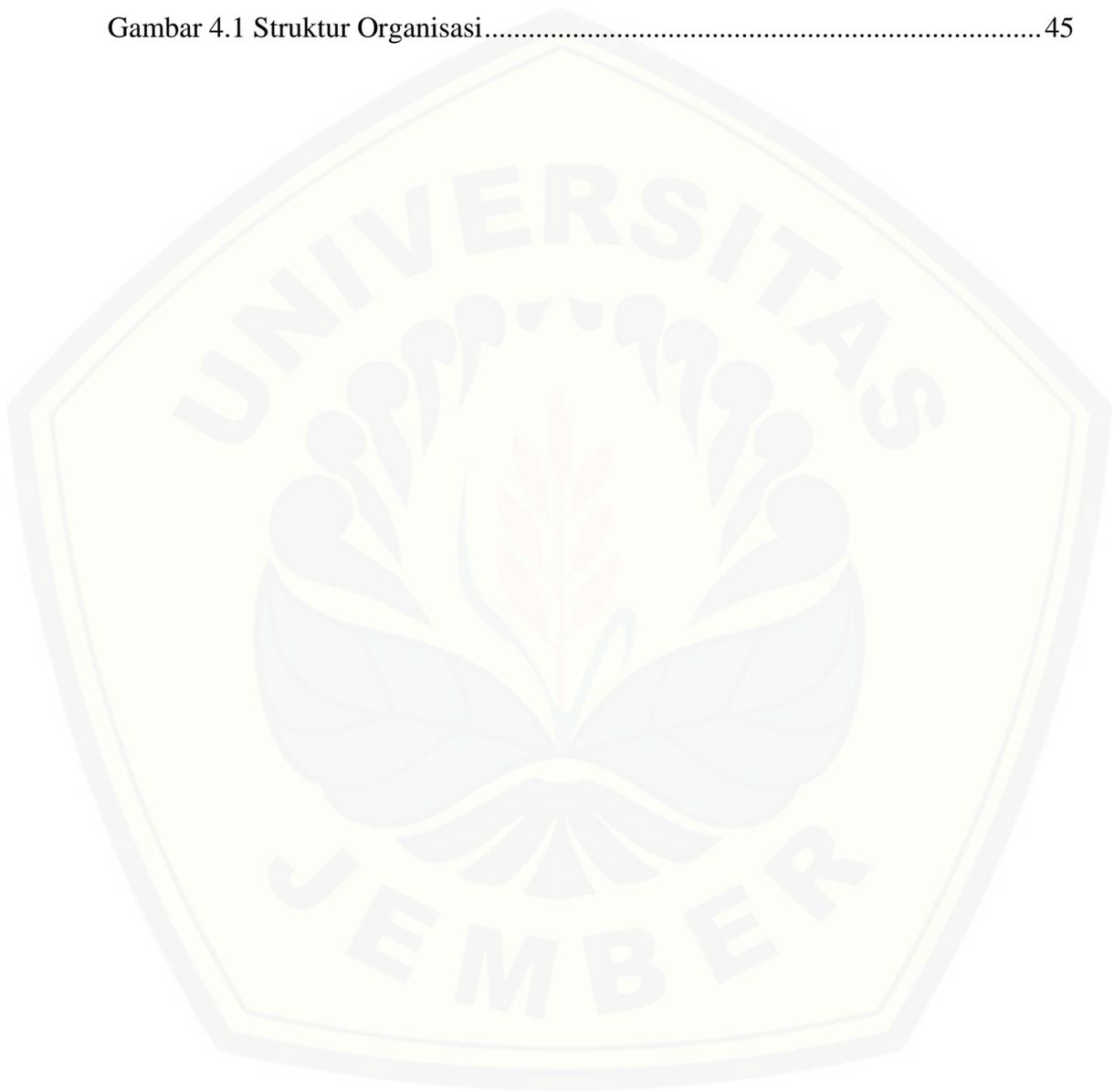
<b>4.3 Hasil Analisis Data .....</b>	<b>57</b>
4.3.1 Uji Instrumen .....	57
4.3.2 Analisis Regresi .....	59
4.3.3 Uji Asumsi Klasik .....	60
4.3.4 Uji Hipotesis .....	61
<b>4.4 Pembahasan .....</b>	<b>63</b>
4.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	63
4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	65
4.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	66
<b>4.5 Keterbatasan Penelitian.....</b>	<b>67</b>
<b>BAB 5. PENUTUP.....</b>	<b>68</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>68</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>69</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	51
Tabel 4.3 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja .....	52
Tabel 4.4 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi .....	55
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja .....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Data.....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji t .....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	63

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual .....	27
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	45



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner.....	75
Lampiran 3 Jawaban Responden.....	79
Lampiran 4 Uji Instrumen.....	83
Lampiran 5 Uji Normalitas Data.....	88
Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	88
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik .....	89
Lampiran 8 Uji Hipotesis.....	90
Lampiran 9 R Tabel .....	91
Lampiran 10 Surat Ijin Penelitian .....	92

## 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 pekerjaan 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).

Perusahaan Rokok Gagak Hitam Maesan Kabupaten Bondowoso merupakan perusahaan rokok lokal terbesar dan masih aktif di daerah Besuki dan terletak di Jl. Raya Bondowoso Kec. Maesan Kab. Bondowoso. Perusahaan Rokok Gagak Hitam berdiri pada 16 Desember 2004, yang didirikan oleh pengusaha tembakau yang bernama Nawar H. Wasil. Perusahaan Rokok Gagak Hitam menggunakan dua cara sistem produksi, yaitu si garet kretek mesin (SKM) dimana perusahaan memiliki 2 mesin, dan si garet kretek tangan (SKT). Pelintingan dan pengepakan masuk kedalam bagian produksi, dimana ada 100 pegawai dibagian pelintingan dan pengepakan. Pegawai di bagian produksi memiliki peran yang sangat penting, karena pegawai bagian produksi memegang kendali dalam proses produksi secara langsung, sehingga dapat dikatakan lancar atau tidaknya sebuah proses produksi akan bergantung pada pelaksanaan produksi pegawai.

Pegawai akan bekerja dengan maksimal ketika pegawai merasakan adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Salah satu faktor kepuasan pegawai ada pada fasilitas yang diberikan Perusahaan Rokok Gagak Hitam. Fasilitas yang ada di dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam seperti parkir, mushola, kamar mandi, kantin maupun ventilasi udara di tempat kerja tidak mampu memberikan kepuasan kerja terhadap pegawai. Kepuasan kerja pegawai terhadap upah juga menjadi permasalahan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam, karena sistem kerja borongan maka setiap pegawai memiliki upah yang berbeda-beda.

Menurut hasil wawancara dengan manajer bagian produksi, Perusahaan Rokok Gagak Hitam tidak memiliki kriteria khusus dalam menerima pegawai.

Pegawai harus memiliki kekuatan fisik yang baik karena sangat dibutuhkan dalam proses Produksi manual. Sistem kerja yang diterapkan oleh Perusahaan Gagal Hitam yaitu sistem kekeluargaan dimana semua hal yang terjadi di dalam Perusahaan dibicarakan secara langsung dan baik-baik. 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. Pegawai sering bolos kerja dengan alasan tidak jelas, namun setelah Perusahaan mencari informasi ternyata pegawai yang bersangkutan bekerja di tempat lain. Hal seperti ini cukup sering terjadi dan Perusahaan tidak pernah memberikan pinalti langsung memecat pegawai yang bersangkutan, Perusahaan akan memanggil pegawai tersebut dan membicarakannya secara baik, jika terulang sampai tiga kali Perusahaan akan memberikan Surat Peringatan sebelum akhirnya ke tahap pemecatan. Pegawai yang memutuskan untuk kembali bekerja akan diberikan motivasi oleh Perusahaan, 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 Perusahaan Rokok Gagal Hitam 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 Perusahaan Rokok Gagal Hitam. Judul yang di ambil dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Di Perusahaan Rokok Gagal Hitam Kabupaten Bondowoso”.

## 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 pegawai bagian produksi pada Perusahaan Rokok Gagal Hitam Bondowoso?

- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian produksi pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?
- c. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian produksi pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Perumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan penelitiannya adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Produksi pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Maesan Bondowoso
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Produksi pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Maesan Bondowoso
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Bagian Produksi pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Maesan Bondowoso

### 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 Peneliti

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.

- c. Bagi Akademis

Memperkaya referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan dan penelitian selanjutnya dalam hal disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian produksi.

## 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.

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.

Disiplin jika ditinjau dari bentuknya ada 2 macam, yaitu :

1) Disiplin Preventif

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong pegawainya mengikuti berbagai standar dan aturan dengan tujuan untuk mencegah penyelewengan-penyelewengan, dalam setiap pekerjaan disiplin diri (*self discipline*) sangat diutamakan. Syarat-syarat menegakkan disiplin preventif adalah :

- a) Pegawai diseleksi dan ditempatkan sesuai dengan aturan yang berlaku
- b) Pegawai dididik dan dilatih sebelum ditempatkan pada suatu pekerjaan
- c) Pegawai ditempatkan sesuai kebutuhan pekerjaan dan kemampuannya
- d) Membangun pegawai untuk memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan
- e) Membangun pegawai untuk memiliki keberanian mengeluarkan pendapat dan memberi kesempatan kepadanya
- f) Mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan hasilnya sebagai umpan balik untuk memperbaiki pola pikir dan perilakunya dalam pekerjaan.

2) Disiplin Korektif

Untuk menghindari pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan dan juga pelanggaran berkelanjutan, perusahaan dapat menghukum atau mengambil tindakan pendisiplinan. Bentuk dari disiplin korektif ini berupa hukuman atau pendisiplinan yang bersifat positif, artinya tidak ada kekerasan fisik maupun diskriminasi yang menyebabkan pegawai merasa terbelakang dalam proses pendisiplinan.

### 3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah intervensi manajemen kepada pegawai yang kinerjanya tidak memuaskan Perusahaan sebelum pegawai diberi sanksi atau diberhentikan. Tujuannya yaitu untuk memberikan kesempatan kepada sumber daya manusia untuk memperbaiki kinerja sebelum mendapatkan hukuman atau pemberhentian. Untuk memberi peluang pada pimpinan dalam memperbaiki kesalahan pegawai, ada empat tahap yang harus diterapkan dalam disiplin progresif, yaitu :

- a) Peringatan secara lisan (*verbal warning*)
- b) Peringatan secara tertulis (*written warning*)
- c) Skorsing (*suspension*)
- d) Pemberhentian (*discharge*)

Penjatuhan hukuman tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, karena dapat mengganggu ketenangan dan keamana bekerja yang terkadang berlanjut pada ketakutan dan sering dikaitkan dengan intimidasi.

### 4) Disiplin Positif

Disiplin positif adalah pembinaan mental pegawai yang kinerjanya tidak memuaskan dengan tujuan untuk membantu pegawai agar mampu memperbaiki diri, bukan pemberian sanksi. Disiplin positif tidak ada artinya jika pegawai tidak mempunyai kesadaran diri terhadap kinerjanya. Davis dan Newstorn dalam (Prawironegoro, 2016:119) menjelaskan bahwa penerapan disiplin positif ada empat tahap yang harus dilalui, yaitu :

- a) Mengadakan rapat yang dihadiri supervisor, karyawan dan pegawai untuk mencari solusi verbal dari permasalahan yang sedang dihadapi. Solusi yang ditawarkan harus diterima oleh semua pihak, karena konsekuensi dari solusi yang ada akan ditanggung bagi siapa saja yang melanggar
- b) Jika solusi terdahulu diragukan, hendaknya perusahaan membuat solusi baru untuk menghadapi masalah yang dihadapi secara tertulis. Pesan tertulis biasanya lebih mempan dari pada hanya ucapan secara lisan
- c) Peringatan terakhir kepada karyawan dan pegawai akan adanya kemungkinan diberhentikan

d) Jika tidak ada perubahan kinerja kearah yang lebih baik setelah peringatan terakhir maka pemberhentian adalah prosedur yang terakhir.

#### 5) Disiplin Tanpa Hukuman

Disiplin tanpa hukuman (*discipline without punishment*) bertujuan untuk memperoleh penerimaan pegawai terhadap aturan, dengan cara mengurangi sifat *punitif* (menghukum) dari disiplin itu sendiri. Dessler dalam (Prawironegoro, 2016:121) mengemukakan bahwa memberi cuti selama satu hari tanpa potongan gaji kepada pegawai untuk mempertimbangkan apakah bersedia mematuhi aturan-aturan yang ada dan tetap bekerja kembali. Dengan tindakan seperti ini, perusahaan memberikan kesempatan/waktu kepada pegawai untuk berpikir dan mempertimbangkan keputusannya tanpa merasa seolah-olah dihakimi.

#### c. Faktor-faktor Disiplin

Baik ataupun buruknya disiplin pegawai tidak selalu muncul begitu saja, namun karena adanya aturan dari perusahaan. Menurut Tohardi (dalam Arjana:2002) menyebutkan ada beberapa faktor yang menentukan disiplin pegawai:

- 1) Hukuman dan penghargaan
- 2) Motivasi
- 3) Keteladanan pemimpin
- 4) Lingkungan sosial yang kondusif
- 5) Lingkungan fisik yang nyaman.

#### d. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Soedjono (2000:72) disiplin kerja dipengaruhi oleh indikator yang baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1) Para Pegawai datang tepat waktu, tertib, teratur, dengan demikian disiplin kerja dapat dikatakan baik
- 2) Berpakaian rapi. Berpakaian rapi mampu mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena dengan pakaian yang rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tumbuh semakin tinggi
- 3) Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik. Sikap yang teliti menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik

karena apabila dalam menggunakan perlengkapan perusahaan tidak hati-hati akan menyebabkan kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

- 4) Hasil kerja yang memuaskan
- 5) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh Perusahaan. Dengan mengikuti cara kerja yang baik, juga mampu menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap Perusahaan.
- 6) Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tanggung jawab memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap disiplin kerja, dengan adanya rasa sadar terhadap tanggung jawab maka akan timbul pula disiplin yang tinggi.

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

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. Teori ini dikembangkan oleh Adam dimana memiliki beberapa komponen utama, yaitu :

- a) Input, dari segi pegawai berupa pendidikan, pengalaman, keterampilan, ketekunan saat menjalankan tugas, jumlah jam kerja, peralatan yang disesuaikan dan perlengkapan pribadi yang dimiliki oleh pegawai.
- b) Hasil, sesuatu yang memiliki nilai dan diperoleh dari usaha dan kerja keras pegawai dalam bekerja. Misalnya saja, upah atau gaji, penghargaan, status pegawai yang semakin jelas, maupun keuntungan yang diperoleh dari usaha sampingan pegawai.
- c) Keadilan, situasi dimana pegawai mendapatkan upah atau gaji, penghargaan, perlakuan sesuai dengan kerja keras pegawai dengan kata lain usaha yang dikeluarkan pegawai sebanding dengan apa yang akan diterima atau dijanjikan oleh perusahaan.
- d) Ketidakadilan, berawal dari ketidakpuasan pegawai terhadap perusahaan. Kasus yang sering terjadi yaitu ketika perusahaan tidak membayarkan upah

lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan. Dari kejadian tersebut dapat menyebabkan pegawai merasa tidak dihargai atas kerja kerasnya dan dapat menimbulkan menurunnya semangat bekerja pegawai.

## 2) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Menurut Gibson (1989:27) 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.

### c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2003:36) kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor kepuasan kerja antara lain :

#### 1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk pegawai ini bertujuan untuk menilai keterampilan dan kemampuan dalam menjalankan tugas perusahaan. Pegawai dapat menggunakan kesempatan secara bebas untuk mengembangkan kemampuannya. Dengan adanya pekerjaan yang menantang diharapkan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam menyelesaikan masalah, meskipun pegawai harus mengalami tekanan, dari situ perusahaan dapat menilai kesungguhan pegawai.

#### 2) Gaji Atau Upah Yang Pantas

Pegawai menginginkan sistem upah dan juga kebijakan promosi sesuai dengan kemampuan mereka dalam mengerjakan tugas yang dibebankan. Jika gaji atau upah sesuai dengan tugas yang dibebankan dan ketentuan perusahaan, tingkat

kepuasan pegawai akan semakin tinggi. Begitu juga dengan promosi, promosi memberikan kesempatan lebih untuk pegawai mengembangkan keterampilan. Selain itu status pegawai juga akan meningkat.

### 3) Kondisi Kerja Yang Mendukung

Kenyamanan pribadi atau faktor-faktor lingkungan yang ada di perusahaan.

### 4) Rekan Kerja Yang Mendukung

Rekan sekerja yang ramah mampu memenuhi kebutuhan interaksi sosial yang berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Perilaku dari atasan juga mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

### 5) Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan

Teori ini disimpulkan oleh Holland bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang pegawai dan okupasi (meningkatkan kemandirian individu pada aktivitas sehari-hari, produktivitas dan pemanfaatan waktu luang), akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Pegawai yang memiliki kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga mendapatkan kepuasan yang tinggi.

## 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 entusiasme 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.

Sebagian manusia melakukan kegiatan secara sadar, dan sebagian yang lainnya melakukan kegiatan karena ada dorongan dari luar (atau karena paksaan). Brophy dalam Prawironegoro (2016:137) menjelaskan bahwa teori motivasi terdiri dari :

1) Teori Kebutuhan (*Need Theories*)

Seseorang bekerja (berperilaku) karena adanya suatu kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Manusia mempunyai kebutuha untuk melangsungkan hidupnya, manusia juga memiliki persepsi tentang lingkungan hidupnya. Motivasi terlahir dari kebutuhan dan persepsi lingkungan yang menyebabkan manusia untuk melakukan tindakan. Kebutuhan manusia sangat dinamis, mengikuti perubahan waktu dan perubahan lingkungan namun kebutuhan satu dengan yang lainnya saling mempengaruhi.

Menurut Maslow (dalam Siagian, 2005:103), manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikan pada *lima tingkatan* atau hierarki (*hierarchy of needs*), yaitu :

- a) Kebutuhan fisiologis, atau yang lebih dikenal dengan ‘nama lain’ yaitu kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut juga sebagai kebutuhan primer. Kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan nyata, bahkan sejak seseorang masih dalam kandungan ibunya, dan berlanjut hingga yang bersangkutan memasuki liang kubur (*from womb to tomb*). Kenyataan menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis tidak pernah ‘berhenti pada titik tertentu’ dan karena itu pemuasannya pun tidak pernah ‘tuntas’.
- b) Kebutuhan akan rasa aman, tidak hanya menyangkut keamanan fisik meskipun itu termasuk penting, akan tetapi juga keamanan mental psikologis dalam meniti karier, dalam arti, mendapat perlakuan yang manusiawi dan

tidak selalu dihantui oleh pengenaan sanksi, apalagi pemutusan hubungan kerja.

- c) Kebutuhan sosial, timbul dan harus dipenuhi. Pentingnya penciptaan dan pemeliharaan iklim kekeluargaan, kebersamaan, dan kerja sama dalam kehidupan berorganisasi.
- d) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri, yaitu kebutuhan yang mencerminkan pengakuan atas harkat, martabat, dan harga diri para bawahan. Pemasaan kebutuhan itu pada umumnya tercermin pada simbol-simbol status yang bersangkutan. Jenis-jenis simbol tersebut sangat beraneka ragam, seperti tanda pangkat, tanda jabatan, tanda-tanda penghargaan, tanda-tanda jasa, piagam, letak ruangan kerja, luasnya ruang kerja termasuk tipis tebalnya karpet, sarana, dan fasilitas kerjanya. Sepanjang pemenuhan kebutuhan tersebut masih dalam batas-batas kemampuannya organisasi dan sesuai dengan budaya organisasi, hal itu harus dilakukan, karena merupakan faktor motivasional yang kuat.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, perwujudan yang paling nyata adalah kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta menggali keterampilan baru. Pentingnya kebutuhan ini terpenuhi terlihat pada keinginan yang bersangkutan untuk melaksanakan tugas sekarang dengan lebih baik dan pemutakhiran ilmu dan keterampilannya agar sesuai dengan tuntutan organisasi di masa yang akan datang.

## 2) Teori Pemeliharaan

Hezbergh dalam Prawironegoro (2016:139) menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor pemeliharaan yaitu faktor-faktor untuk mempertahankan tingkat kepuasan pegawai yang terdiri dari kebijakan dan administrasi perusahaan, kualitas penyelia, hubungan dengan penyelia, hubungan dengan rekan sejawat, hubungan dengan bawahan, upah/gaji, jaminan kerja, kondisi kerja dan status.

Faktor motivasi berhubungan dengan isi pekerjaan, yaitu hal-hal yang dilakukan oleh seorang pegawai seperti pencapaian, pengakuan, kemajuan,

pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang, dan tanggung jawab. Menurut Suarli dan Bahtiar (2010:53) bentuk motivasi terdiri dari :

- a) Motivasi Intrinsik, yaitu motivasi yang datang dari dalam diri individu saat melakukan pekerjaan.
- b) Motivasi Ekstrinsik, yaitu motivasi yang datang dari luar yang mampu menimbulkan kepuasan pada saat melakukan pekerjaan, contohnya asuransi kesehatan.

### 3) Teori Kognitif

Teori kognitif didasarkan pada pemikiran dan perasaan. Semua yang berhubungan dengan diri manusia dan bagaimana manusia memandang dunia berdasar budaya yang dianutnya (Maslow dan Herzberg dalam Prawintonegoro, 2016:140). Selanjutnya Brophy menjelaskan bahwa teori motivasi kognitif terdiri dari tiga teori, yaitu :

- a) Teori motivasi instrinsik yang menjelaskan kesadaran tentang keingintahuan, memaham lingkungan, eksistensi diri dan kesadaran tentang merealisasikan kemampuan.
- b) Teori ketidakcocokan kognitif menjelaskan ketegangan yang muncul pada saat manusia sadar adanya ketidakcocokan antara dua atau beberapa pengertian seperti persepsi-persepsi, sikap-sikap, atau keyakinan-keyakinan.
- c) Teori motivasi berhasil menjelaskan tentang pencapaian tujuan yang mengandung tiga faktor yaitu motif keberhasilan, kemungkinan keberhasilan dan nilai keberhasilan.

### 4) Teori Perilaku

Brophy dalam Prawironegoro (2016:140) menjelaskan bahwa perilaku manusia harus dikendalikan (direkayasa), karena perilaku bergantung pada konsekuensi (imbalan). Teori ini menjelaskan bahwa faktor eksternal atau imbalan menentukan perilaku seseorang.

### 5) Pola Motivasi

Terdapat empat pola motivasi yang terdiri dari :

- a) Motivasi Berhasil adalah dorongan dalam diri sendiri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.

- b) Pola motivasi Afiliasi adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang lain atas dasar kesadaran sosial. Orang-orang yang memiliki motivasi afiliasi akan bekerja lebih baik jika mendapat pujian dan juga mereka termasuk dalam golongan orang yang menyenangkan jika diajak bekerja sama.
  - c) Pola Motivasi Kompetensi adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, dan berusaha untuk menciptakan motivasi. Mereka yang memiliki pola motivasi kompetensi termasuk orang-orang yang melakukan pekerjaan untuk memperoleh kepuasan batin dan untuk memperoleh penghargaan dari orang lain.
  - d) Pola Motivasi Kekuasaan adalah dorongan untuk mempengaruhi orang lain dan mengubah situasi. Orang-orang yang memiliki pola motivasi kekuasaan adalah orang-orang yang berani memikul risiko dan ingin menunjukkan hasil maksimum pada organisasinya. Motivasi kekuasaan dapat berupa kekuasaan kelembagaan dan kekuasaan pribadi.
- 6) Teori Ekspektasi

Teori ekspektasi menurut Vroom dalam Koontz (1990) yaitu orang-orang akan termotivasi jika mereka memiliki keyakinan bahwa tindakan mereka akan mengarah kepada tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Teori harapan ini didasarkan atas :

- a) Harapan (*expectancy*) adalah kesempatan yang diberikan kepada pegawai karena adanya perilaku atau suatu penilaian bahwa kemungkinan sebuah upaya akan menyebabkan kinerja yang diharapkan.
- b) Nilai (*Valance*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai/martabat tertentu (daya/nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan, dengan kata lain, nilai merupakan hasil dari seberapa jauh seseorang menginginkan imbalan/signifikansi yang dikaitkan oleh individual tentang hasil yang diharapkan.
- c) Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama ekspektasi merupakan sesuatu yang ada dalam diri setiap individu

yang terjadi karena adanya keinginan untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan atau keyakinan bahwa kinerja akan mengakibatkan penghargaan.

#### 7) 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. Teori ini dikembangkan oleh Adam dimana memiliki beberapa komponen utama, yaitu :

- a) Input, dari segi pegawai berupa pendidikan, pengalaman, keterampilan, ketekunan saat menjalankan tugas, jumlah jam kerja, peralatan yang disesuaikan dan perlengkapan pribadi yang dimiliki oleh pegawai.
- b) Hasil, sesuatu yang memiliki nilai dan diperoleh dari usaha dan kerja keras pegawai dalam bekerja. Misalnya saja, upah atau gaji, penghargaan, status pegawai yang semakin jelas, maupun keuntungan yang diperoleh dari usaha sampingan pegawai.
- c) Keadilan, situasi dimana pegawai mendapatkan upah atau gaji, penghargaan, perlakuan sesuai dengan kerja keras pegawai dengan kata lain usaha yang dikeluarkan pegawai sebanding dengan apa yang akan diterima atau dijanjikan oleh perusahaan.

Ketidakadilan, berawal dari ketidak puasaan pegawai terhadap perusahaan. Kasus yang sering terjadi yaitu ketika perusahaan tidak membayarkan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan. Dari kejadian tersebut dapat menyebabkan pegawai merasa tidak dihargai atas kerja kerasnya dan dapat menimbulkan menurunnya semangat bekerja pegawai.

### 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. Kriteria kinerja pegawai menurut Gomes (2000:37), 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 kesesuaian.
- 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 judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. 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 judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK Negeri di Kota Payakumbuh”. 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 judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, dengan *In-role Performance* dan *Innovative Performance* sebagai Variabel Mediasi”. 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 Mangkunegara dan Wais (2015) dengan judul “*Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)*”. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Pelatihan ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), dan

Disiplin ( $X_3$ ). Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja ( $Y$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai  $R^2=0,56$ . Kompetensi memiliki dampak positif dengan nilai  $R^2=0,46$  dan disiplin kerja memiliki dampak positif terbesar terhadap kinerja pegawai yaitu dengan nilai  $R^2=0,62$ .

Penelitian kelima dilakukan oleh Artadi (2015) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. 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 keenam dilakukan oleh Hendri Azwar (2015) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Dengan pengujian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif 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 ketujuh dilakukan oleh Yudiningsih dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. 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 kedelapan dilakukan oleh Dewi (2016) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. 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 Gusrini 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.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
3.	Putu Yudha Asteri Putri dkk (2013)	Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> ), Kinerja Karyawan (Y), <i>In-role Performance</i> (Z <sub>1</sub> ), <i>Innovative Performance</i> (Z <sub>2</sub> ),	<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> .
4.	Anwar Prabu Mangkunegara <i>etall</i> (2015)	Pelatihan (X <sub>1</sub> ), Kompetensi (X <sub>2</sub> ), Disiplin (X <sub>3</sub> )	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai R <sup>2</sup> =0,56.  Kompetensi memiliki dampak positif dengan nilai R <sup>2</sup> =0,46 dan disiplin kerja memiliki dampak positif terbesar terhadap kinerja pegawai yaitu dengan nilai R <sup>2</sup> =0,62.
5.	Febri Furqon Artadi (2015)	Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> ), Beban Kerja (X <sub>2</sub> ), 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.

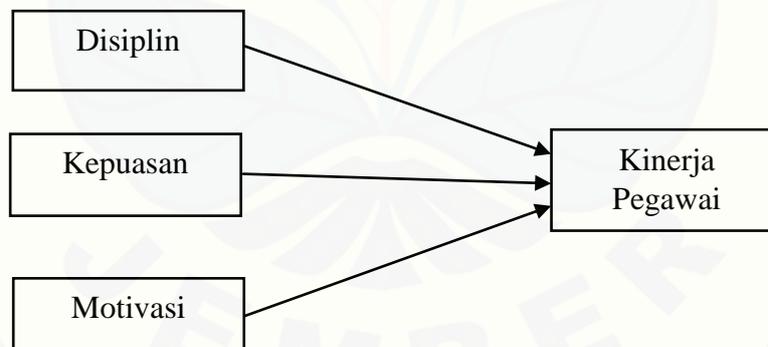
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
6.	Hendri Azwar (2015)	Disiplin Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	Deskriptif Kuantitatif dengan Metode Asosiatif Kausal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%.
7.	Ni Made Diah Yudiningsih dkk (2016)	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.
8.	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), Hendri Azwar (2015), Mangkunegara dan Wais (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, yaitu regresi linier berganda ada 4 penelitian terdahulu yang sama, antara lain penelitian nomer 1,2, 4 dan 5. Sedangkan untuk perbedaannya, selain dari variabel *independent* (X) nya ada juga yang menggunakan variabel mediasi, SEM dan *path*. 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 1.1 Kerangka Konseptual

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian antara lain :

### 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.

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 pegawai Pabrik Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

### b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

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 pegawai Pabrik Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Manusia melakukan kegiatan secara sadar dan sebagian melakukan kegiatan karena adanya dorongan dari luar (atau karena paksaan). Gray dalam Winardi (2001:2) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

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 pegawai Pabrik Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

## BAB 3. Metodologi 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 dan sampel diperlukan untuk menentukan objek yang akan diteliti. Penentuan populasi dan sampel bertujuan agar memperoleh data yang diperlukan pada saat penelitian.

#### 3.2.1 Populasi

Populasi menurut Bungin (2013:141), berasal dari kata bahasa Inggris *population*, yang berarti jumlah penduduk. Oleh karena itu, apabila kata populasi disebutkan, kebanyakan orang akan menghubungkannya dengan masalah-masalah kependudukan. Dalam hal penelitian kata populasi digunakan untuk menyebut serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi juga dapat didefinisikan sebagai sekumpulan data yang mengidentifikasi suatu fenomena (Santoso, 2016:4). Populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai bagian produksi di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Maesan Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 100 pegawai.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel atau contoh menurut Sugiyono (2012:91) adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel juga dapat didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi (Santoso, 2016:5). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Sampel ini diambil menggunakan rumus Slovin

(dalam Riduan, 2005) Rumusnya yaitu  $n = N/(1+N(e)^2)$  dengan keterangan  $n =$  sampel;  $N =$  populasi (100);  $e =$  nilai presisi 90% atau  $\text{sig} = 10\%(0,1)$ .

$$n = N/1+N(e)^2$$

$$n = 100/(1 + 100(0,1)^2)$$

$$n = 50$$

Jadi sampel pada penelitian ini adalah 50 pegawai dari bagian produksi sigaret kretek tangan (SKT).

### 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 dan wawancara yang telah dilakukan dengan SPV Linting yaitu Bapak Samsul.

##### 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 pegawai.

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.

b. 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 dan Skala Pengukuran Variabel

#### 3.6.1 Definisi Operasional Variabel

a. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah sikap pegawai dalam menjalankan aturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso baik tulisan maupun lisan. Adapun indikator disiplin kerja yang digunakan :

1. Ketepatan Waktu

Kemampuan pegawai mengikuti aturan jam masuk dan pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Izin Kerja

Pegawai diwajibkan memberikan kabar dan alasan yang jelas jika tidak masuk kerja.

3. Tanggung Jawab Yang Tinggi

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

- b. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja setiap pegawai produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso berhubungan dengan upah, kondisi kerja, rekan kerja dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan. Adapun indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Upah Yang Pantas

Upah yang diberikan perusahaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas.

2. Kondisi Kerja Yang Mendukung

Lingkungan fisik perusahaan (kamar mandi, tempat parkir, tempat ibadah) memberikan kenyamanan bersama.

3. Rekan Kerja Yang Mendukung

Rekan kerja yang memiliki solidaritas tinggi, saling membantu dan menyemangati satu sama lain dalam bekerja.

4. Pekerjaan Yang Sesuai Dengan Kemampuan

Pekerjaan yang dikerjakan sesuai kemampuan.

- c. Motivasi (X3)

Pegawai Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso mempunyai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan akan makan dan minum yang layak.

2. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan untuk memperoleh penghasilan secara berkelanjutan.

### 3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan untuk berinteraksi sosial.

#### a. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Bernadin (2013:15), yaitu:

1. Kualitas (*quality*) adalah hasil dari penyelesaian produksi yang dilakukan pegawai Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Kualitas dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso dapat diukur melalui kerapian, kepadatan isi (tembakau), panjang dan diameter rokok sesuai dengan standart perusahaan.
2. Kuantitas (*quantity*) adalah hasil produksi yang ditunjukkan dalam bentuk jumlah unit produk yang telah diselesaikan.

### 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. Kurang 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

Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data variabel yang teliti secara tepat (Arikunto, 2006:158). Penelitian ini menggunakan validitas *Pearson product moment* berdasarkan rumus korelasi. Nilai hitung  $r$  hitung dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2011:135) :

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

Keterangan :

$r$	= Koefisien Korelasi
$n$	= Jumlah Sampel
$X$	= Skor Tiap Butir
$Y$	= Skor Total

Menurut Singarimbun (2005:137) kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

1. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrumen tidak valid.
2. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel instrumen valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran *relative* konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha* (Arikunto, 2013:213), dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

$k$  = koefisien rata-rata

$r$  = jumlah variabel bebas

### c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2008:28). Derajat keyakinan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% dengan *komlogrov-smirnov test* sebagai uji kenormalan data. Uji ini dilakukan jika masing-masing variabel telah memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Adapun kriteria pengujian, sebagai berikut:

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

### 3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Metode ini menghubungkan satu variabel terhadap variabel lain. Metode ini menghubungkan variabel *dependent* dengan banyak variabel *independent*. Dalam penelitian ini kinerja pegawai menjadi variabel terikat sedangkan disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi sebagai variabel bebasnya. Model hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel-variabel bebasnya disusun dalam fungsi sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X <sub>1</sub>	= Variabel disiplin kerja
X <sub>2</sub>	= Variabel kepuasan kerja
X <sub>3</sub>	= Variabel motivasi
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi
e	= Standart Error

### 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  $> 10$  atau sama dengan 10 dan nilai *tolerance*  $< 0,1$  maka terdapat multikolinearitas
- 2) Jika nilai VIF  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$  maka tidak terdapat multikolinearitas

Menurut Umar (2004:205), jika terjadi multikoliniearitas, cara untuk mengatasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Menghilangkan sebuah atau beberapa variabel bebas
- 2) Pemakaian informasi sebelumnya
- 3) Menambah data baru

#### 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 yang signifikan antara *variabel independent* terhadap *variabel dependent*. Langkah-langkah yang dilakukan yaitu :

1) Merumuskan Hipotesis

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

$H_a$  :  $\beta_i \neq 0$  ; 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.

b. Uji F

Digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Priyatno, 2010:67). Rumus yang digunakan yaitu :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{i. R^2 / (n-k)}$$

Dimana :

F = Pengujian secara simultan

$R^2$  = Koefisien determenasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Langkah-langkah penentuan uji f adalah :

1.  $H_0 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ )

2.  $H_a : b_1, b_2, b_3 = 0$

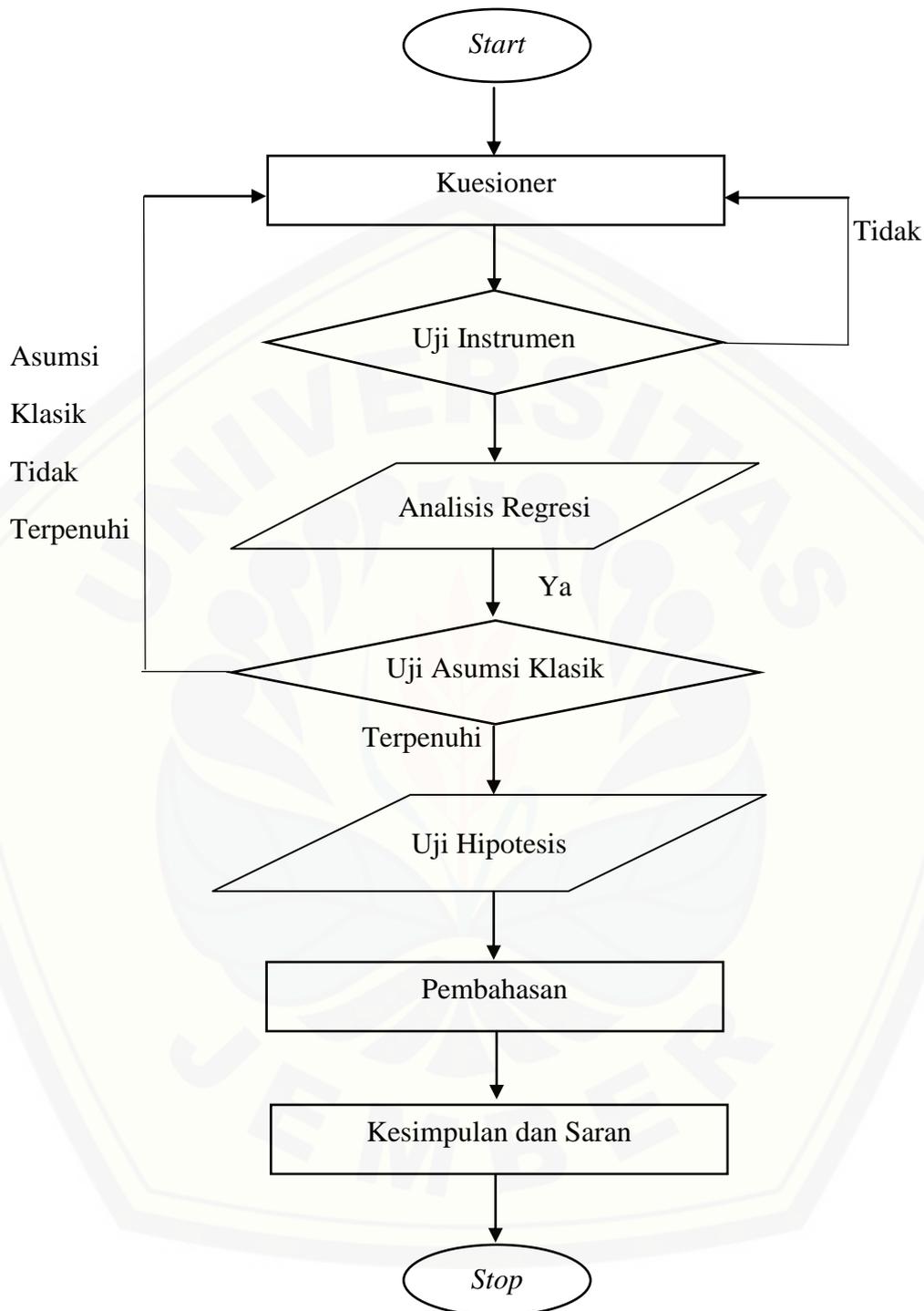
$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ )

3. Menentukan Tingkat Signifikansi

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



### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 2. 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. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ) maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti berikut ini:

- a. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pabrik Rokok Gagak Hitam Bondowoso, artinya disiplin kerja pegawai yang semakin meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai Pabrik Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Hal tersebut di dukung oleh distribusi frekuensi variabel disiplin kerja dan kinerja di persepsi baik. Persepsi disiplin yang paling baik yaitu selalu izin saat tidak bisa masuk kerja. Pentingnya izin saat tidak masuk kerja berdampak pada hasil produksi yang didapat. Hal ini berdasarkan mayoritas pegawai yang menyetujui persepsi selalu izin saat tidak masuk kerja.
- b. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pabrik Rokok Gagak Hitam Bondowoso, artinya kepuasan kerja pegawai yang semakin meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai Pabrik Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja dan kinerja di persepsi baik. Persepsi kepuasan kerja yang paling baik yaitu upah yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Upah diberikan sesuai dengan tugas yang dibebankan perusahaan dan upah yang diterima sesuai dengan kemampuan pegawai. Hal ini berdasarkan mayoritas pegawai yang meyetujui persepsi upah yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak.
- c. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pabrik Rokok Gagak Hitam Bondowoso, artinya motivasi kerja pegawai yang semakin meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai Pabrik Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Hal tersebut di dukung oleh distribusi frekuensi motivasi dan kinerja di persepsi cukup. Persepsi motivasi yang paling baik yaitu bekerja

untuk memenuhi pangan yang layak. Pegawai ingin memberikan asupan makanan yang layak untuk keluarga mereka dan pegawai sadar bahwa prioritas utama untuk tetap sehat adalah dengan asupan makan yang baik. Hal ini berdasarkan mayoritas pegawai yang menyetujui persepsi bekerja untuk memenuhi kebutuhan pangan yang layak, selain itu bekerja untuk mendapatkan penghasilan yang berkelanjutan mendapat nilai sangat setuju, artinya pegawai yang seluruhnya adalah wanita ini menginginkan penghasilan sendiri untuk membantu beban suami dan menutupi perekonomian keluarga.

## 5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
  - a. Pada variabel kepuasan kerja, indikator yang perlu di tingkatkan ialah pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, di perusahaan ini sebagian pegawai merasa kemampuan nya kurang karena mereka tidak bias secepat pegawai lain dalam menyelesaikan tugas. Dalam indikator ini pegawai menilai cukup karena mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka.
  - b. Pada variabel motivasi ada dua indikator yang perlu di tingkatkan, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan sosial. Kebutuhan akan rasa aman perlu

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat menambah jumlah variabel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya dengan membandingkan hasil penelitian sebelumnya, untuk menganalisis apakah variabel lainnya juga dapat berpengaruh atau tidak berpengaruh dengan memberikan analisisnya mengenai hasil data yang diperoleh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke10. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anwar Prabu Mangkunegara dan Abdul Waris, A. 2015 . “*Effect of Training, Competence and discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangn Askida)*”. *Procedia – Social and Behavioral Science*, Vol.211 No.1240-1251.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arjana, I Wayan. 2002. *Faktor Dominan yang Berkontribusi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Warmadewa*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Bernadin, H. John, dan Joyce E.A Russel. 2013. *Human Resource Management (An experimental International Education)*. Singapore: Mc Graw-Hill Inc.
- Desak Ketut Ratna Dewi, DKK. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol.4.
- Febri Furqon Artadi. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. *Jurnal*.
- Gibson J.L., J.M Ivanicevich dan J. Donelly. 1989. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur dan Proses* jilid 2. Jakarta: PT. Bina Rupa Askara.
- Gomez, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendri Azwar. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. *Jurnal*.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Buku 1 edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFPE. Yogyakarta.

- Mondy, Wayne R. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga Indonesia.
- Ni Made Diah Yudiningsih, DKK. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Vol.4.
- Prawirosentono, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno, D. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Jogjakarta: Mediakom.
- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Jogjakarta:
- Putu Yudha Asteria Putri dan Made Yenni Latrini. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, dengan *In-Role Performance* dan *Innovative Performance* sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal*.
- Qurrotul'aini, A. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi Kasus di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes). Skripsi. Semarang: IAIN Walisongo.
- Rahmatullah Burhanudin Wahab. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Makassar. *Jurnal*.
- Robbin, S.P dan Timothy, A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Salemba Empat Siagian, P. Sondang. 2005. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedjono. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Suarli dan Bachtiar. 2010. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktek*. Jakarta: Erlangga.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2003. *Metodelogi Peneitian untk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Vevi Gusrini Vionita. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh. Dipublikasikan. Skripsi. Padang:  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Werther, W.B., dan Davis, K. 2015. *Human Resource and Personal Management. Fifth Edition*. New York: Mc Graw-Hill Inc.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

Yth. Responden Penelitian

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya tugas akhir (skripsi) sebagai syarat menyelesaikan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember dan memperoleh gelar sarjana (S1), maka saya memohon kesediaan Saudara/i untuk memberikan informasi dan berkenan menjawab pertanyaan dalam kuesioner yang berkaitan dengan penelitian saya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso”.

Informasi yang Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas artinya hanya untuk menyelesaikan kepentingan penelitian pribadi. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang Saudara/i berikan.

Demikian saya sampaikan terimakasih atas kesediaan Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini. Serta mohon maaf apabila terdapat kalimat yang kurang dimengerti dalam penelitian ini.

Hormat Saya,

Rini Mei Fatmawati

130810201073

## 1. Karakteristik Responden

### LEMBAR KUESIONER

#### 1. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Lama Kerja :
- d. Jenis Kelamin : P/L

#### 2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur dan sesuai keadaan serta kenyataan yang ada.
- b. Berilah tanda centang (  $\surd$  ) pada pernyataan yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai.
- c. Setiap jawaban pertanyaan akan diberi skor sebagai berikut :
  - Sangat setuju (SS) : Skor 5
  - Setuju (S) : Skor 4
  - Kurang setuju (KS) : Skor 3
  - Tidak setuju (TS) : Skor 2
  - Sangat tidak setuju (STS) : Skor 1

#### 2. Karakteristik Responden Oleh Manajer

##### 1. Petunjuk Pengisian

Setiap jawaban pernyataan akan diberi skor sebagai berikut :

- Skor 5 : Sangat Baik
- Skor 4 : Baik
- Skor 3 : Kurang Baik
- Skor 2 : Tidak Baik
- Skor 1 : Sangat Tidak Baik

## 2. Keterangan

- b. Kualitas (*quality*) adalah hasil dari penyelesaian produksi yang dilakukan pegawai Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Kualitas dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso dapat diukur melalui kerapian, kepadatan isi (tembakau), panjang dan diameter rokok sesuai dengan standart masing-masing produk rokok.
- c. Kuantitas (*quantity*) adalah hasil produksi yang dapat ditunjukkan dalam bentuk jumlah unit produk yang telah diselesaikan.
- d. Ketepatan waktu (*timeliness*) adalah proses produksi dapat diselseiakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama koordinasi dengan hasil produk yang lain dan mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

a. Disiplin Kerja ( $X_1$ )

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu tepat waktu saat bekerja.					
2.	Saya selalu izin saat tidak bisa masuk kerja.					
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur kerja perusahaan.					

b. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Upah yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak keluarga saya.					
2.	Lingkungan kerja di dalam perusahaan sudah memadai.					
3.	Rekan kerja senantiasa siap membantu.					
4.	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan saya.					

c. Motivasi ( $x_3$ )

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pangan yang layak.					
2.	Saya bekerja untuk mendapatkan penghasilan yang berkelanjutan.					
3.	Saya bekerja untuk memiliki banyak teman.					

## d. Kinerja (Y)

NAMA	Kualitas	Kuantitas	Ketepatan Waktu
1. ....			
2. ....			
3. ....			
4. ....			
5. ....			
Dst			

**Lampiran 2.** Rekapitulasi Jawaban Responden

No.	Disiplin Kerja			Total	Kepuasan Kerja				Total
	X1.1	X.12	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	5	5	5	15	5	5	5	5	20
2	5	5	5	15	5	5	5	5	20
3	5	5	5	15	5	5	5	5	20
4	5	5	5	15	5	5	5	5	20
5	5	5	5	15	5	5	5	5	20
6	5	5	5	15	5	5	5	5	20
7	5	5	5	15	5	5	5	5	20
8	5	5	5	15	5	5	5	5	20
9	5	5	5	15	5	5	5	5	20
10	5	5	5	15	5	5	5	5	20
11	5	5	5	15	4	5	5	5	19
12	5	5	4	14	4	5	2	5	16
13	5	5	4	14	4	5	2	5	16
14	5	5	4	14	4	5	2	5	16
15	4	2	4	10	4	5	4	5	18
16	4	5	5	14	4	5	4	5	18
17	4	5	5	14	4	4	4	5	17
18	4	5	4	13	4	4	4	5	17
19	4	4	4	12	4	4	4	5	17
20	4	4	4	12	4	4	4	5	17
21	4	4	4	12	3	4	4	4	15
22	4	5	4	13	3	4	4	4	15
23	4	5	4	13	3	4	4	4	15
24	4	5	4	13	3	4	4	4	15
25	4	4	4	12	3	4	4	4	15
26	4	4	4	12	3	4	4	4	15
27	4	4	4	12	3	4	4	4	15
28	4	4	4	12	2	4	4	4	14
29	4	4	4	12	5	4	4	4	17
30	4	4	4	12	5	4	4	4	17
31	4	4	5	13	5	4	4	4	17
32	4	4	4	12	5	3	4	4	16
33	4	4	4	12	5	3	4	4	16
34	4	4	4	12	5	3	4	4	16
35	4	4	4	12	5	3	4	3	15
36	4	4	4	12	5	3	4	3	15

37	4	4	4	12	5	3	4	3	15
38	4	4	3	11	5	3	4	3	15
39	4	4	3	11	5	3	4	3	15
40	3	4	3	10	5	3	4	3	15
41	3	4	3	10	5	3	4	3	15
42	3	4	3	10	4	3	3	3	13
43	3	4	3	10	4	3	3	3	13
44	3	4	3	10	4	3	3	3	13
45	3	3	3	9	4	3	3	3	13
46	3	3	5	11	4	4	3	2	13
47	4	4	3	11	4	4	3	2	13
48	4	3	5	12	4	4	3	3	14
49	4	3	4	11	4	4	3	3	14
50	4	3	4	11	4	4	3	3	14

No.	Motivasi			Total	Kinerja			Total
	X3.1	X3.2	X3.3		Y1.1	Y1.2	Y1.3	
1	5	5	5	15	5	5	5	15
2	5	5	5	15	5	5	5	15
3	5	5	5	15	5	5	5	15
4	5	5	5	15	5	5	5	15
5	5	5	5	15	5	5	5	15
6	5	5	4	14	5	5	5	15
7	5	5	4	14	5	5	5	15
8	5	5	4	14	5	5	5	15
9	5	5	4	14	4	5	5	14
10	5	5	4	14	4	5	5	14
11	4	5	4	13	4	5	5	14
12	4	5	4	13	4	5	5	14
13	4	4	4	12	4	5	5	14
14	4	4	4	12	4	5	5	14
15	4	4	4	12	4	4	4	12
16	4	4	5	13	4	4	4	12
17	4	4	5	13	4	4	4	12
18	4	4	4	12	4	4	4	12
19	4	4	4	12	4	4	4	12
20	4	4	4	12	4	4	4	12
21	5	4	4	13	4	4	4	12
22	5	4	4	13	4	4	4	12

23	5	4	4	13	4	4	4	12
24	5	2	4	11	4	4	4	12
25	4	2	4	10	4	4	4	12
26	4	4	4	12	4	4	4	12
27	4	4	3	11	4	4	4	12
28	4	4	3	11	4	4	4	12
29	4	4	3	11	4	4	3	11
30	4	4	3	11	4	4	3	11
31	4	4	3	11	4	4	3	11
32	4	4	3	11	4	4	3	11
33	4	4	3	11	4	4	3	11
34	4	4	3	11	4	4	3	11
35	3	4	3	10	4	4	3	11
36	3	4	2	9	4	2	3	9
37	3	2	2	7	4	5	3	12
38	3	2	2	7	4	5	3	12
39	3	3	2	8	4	5	2	11
40	3	3	3	9	4	5	2	11
41	3	3	3	9	4	5	4	13
42	3	3	3	9	4	3	4	11
43	3	3	1	7	4	3	4	11
44	2	3	3	8	3	3	4	10
45	2	3	3	8	3	3	4	10
46	4	3	3	10	3	3	4	10
47	4	3	3	10	3	3	4	10
48	4	3	3	10	3	2	4	9
49	4	3	3	10	3	4	4	11
50	4	3	3	10	2	4	4	10

### Lampiran 3. Jawaban Responden

#### X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	14.0	14.0	14.0
4	29	58.0	58.0	72.0

5	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	6	12.0	12.0	14.0
4	23	46.0	46.0	60.0
5	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	18.0	18.0	18.0
4	27	54.0	54.0	72.0
5	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	7	14.0	14.0	16.0
4	19	38.0	38.0	54.0
5	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	28.0	28.0	28.0
4	20	40.0	40.0	68.0
5	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6.0	6.0	6.0
3	9	18.0	18.0	24.0
4	27	54.0	54.0	78.0
5	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.0	4.0	4.0
3	14	28.0	28.0	32.0
4	14	28.0	28.0	60.0
5	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	9	18.0	18.0	22.0
	4	25	50.0	50.0	72.0
	5	14	28.0	28.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.0	8.0	8.0
	3	12	24.0	24.0	32.0
	4	22	44.0	44.0	76.0
	5	12	24.0	24.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	4	8.0	8.0	10.0
	3	19	38.0	38.0	48.0
	4	19	38.0	38.0	86.0
	5	7	14.0	14.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	6	12.0	12.0	14.0

4	35	70.0	70.0	84.0
5	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.0	4.0	4.0
3	6	12.0	12.0	16.0
4	23	46.0	46.0	62.0
5	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.0	4.0	4.0
3	10	20.0	20.0	24.0
4	25	50.0	50.0	74.0
5	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

#### Lampiran 4. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

##### Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.529	.297	.768
Sig. (2-tailed)		.000	.036	.000

	N	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.529	1	.397	.841
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000
	N	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.297	.397	1	.724
	Sig. (2-tailed)	.036	.004		.000
	N	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	.768	.841	.724	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.481	.425	.210	.766
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.144	.000
	N	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.481	1	.135	-.115	.524
	Sig. (2-tailed)	.000		.349	.426	.000
	N	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.425	.135	1	.498	.770
	Sig. (2-tailed)	.002	.349		.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.210	-.115	.498	1	.632
	Sig. (2-tailed)	.144	.426	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.766	.524	.770	.632	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

Variabel Motivasi ( $X_3$ )**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.207	.013	.555
	Sig. (2-tailed)		.150	.929	.000
	N	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.207	1	.387	.787
	Sig. (2-tailed)	.150		.005	.000
	N	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.013	.387	1	.708
	Sig. (2-tailed)	.929	.005		.000
	N	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.555	.787	.708	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

Variabel Kinerja (Y)

**Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.505	.678	.820
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
Y1.2	Pearson Correlation	.505	1	.615	.845
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50
Y1.3	Pearson Correlation	.678	.615	1	.899
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50
Y1	Pearson Correlation	.820	.845	.899	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

**b. Uji Reliabilitas**Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	3

Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	3

Variabel Motivasi ( $X_3$ )**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	4

Variabel Kinerja (Y)

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	3

**Lampiran 5. Uji Normalitas Data****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	X3	Y
N		50	50	50	50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	12.48	16.28	11.40	12.16
	Std. Deviation	1.607	2.214	1.784	1.888
Most Extreme Differences	Absolute	.187	.110	.129	.186
	Positive	.093	.092	.129	.134
	Negative	-.187	-.110	-.096	-.186
Kolmogorov-Smirnov Z		1.322	.775	.910	1.317
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061	.584	.379	.062

a. Test distribution is Normal.

**Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda****Variabels Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variabels entered.

b. Dependent Variabel: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 <sup>a</sup>	.633	.609	1.181

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

b. Dependent Variabel: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.518	3	36.839	26.395	.000 <sup>a</sup>
	Residual	64.202	46	1.396		
	Total	174.720	49			

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

b. Dependent Variabel: Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.678	1.566		-1.072	.289		
X1	.344	.132	.293	2.600	.012	.630	1.587
X2	.344	.090	.403	3.838	.000	.724	1.381
X3	.346	.105	.327	3.288	.002	.807	1.239

a. Dependent Variabel:  
Y1

### Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multukolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.678	1.566		-1.072	.289		
X1	.344	.132	.293	2.600	.012	.630	1.587
X2	.344	.090	.403	3.838	.000	.724	1.381
X3	.346	.105	.327	3.288	.002	.807	1.239

a. Dependent Variabel:  
Y1

b. Uji Heteroskedasitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.034	.744		2.736	.009		
X1	-.050	.063	-.135	-.801	.427	.630	1.587
X2	-.090	.043	-.334	2.117	.060	.724	1.381

X3	.090	.050	.269	1.801	.078	.807	1.239
----	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variabel: RES\_2

**Lampiran 8. Uji Hipotesis**

a. Uji t

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.678	1.566		-1.072	.289		
X1	.344	.132	.293	2.600	.012	.630	1.587
X2	.344	.090	.403	3.838	.000	.724	1.381
X3	.346	.105	.327	3.288	.002	.807	1.239

a. Dependent Variabel: Y

b. Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.518	3	36.839	26.395	.000 <sup>a</sup>
	Residual	64.202	46	1.396		
	Total	174.720	49			

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

b. Dependent Variabel: Y

c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 <sup>a</sup>	.633	.609	1.181

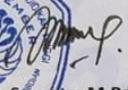
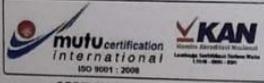
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Lampiran 9. R tabel

df=(N-2)	The Level of Significance		df=(N-2)	The Level of Significance	
	0.05	0.01		0.05	0.01
1	0.9969	0.9999	26	0.3739	0.4785
2	0.9500	0.9900	27	0.3673	0.4705
3	0.8783	0.9587	28	0.3610	0.4629
4	0.8114	0.9172	29	0.3550	0.4556
5	0.7545	0.8745	30	0.3494	0.4487
6	0.7067	0.8343	31	0.3440	0.4421
7	0.6664	0.7977	32	0.3388	0.4357
8	0.6319	0.7646	33	0.3338	0.4296
9	0.6021	0.7348	34	0.3291	0.4238
10	0.5760	0.7079	35	0.3246	0.4182
11	0.5529	0.6835	36	0.3202	0.4128
12	0.5324	0.6614	37	0.3160	0.4076
13	0.5140	0.6411	38	0.3120	0.4026
14	0.4973	0.6226	39	0.3081	0.3978
15	0.4821	0.6055	40	0.3044	0.3932
16	0.4683	0.5897	41	0.3008	0.3887
17	0.4555	0.5751	42	0.2973	0.3843
18	0.4438	0.5614	43	0.2940	0.3801
19	0.4329	0.5487	44	0.2907	0.3761
20	0.4227	0.5368	45	0.2876	0.3721
21	0.4132	0.5256	46	0.2845	0.3683
22	0.4044	0.5151	47	0.2816	0.3646
23	0.3961	0.5052	48	0.2787	0.3610
24	0.3882	0.4958	49	0.2759	0.3575
25	0.3809	0.4869	50	0.2732	0.3542

## Lampiran 10. Surat Ijin Penelitian

	<p><b>KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI</b>  <b>UNIVERSITAS JEMBER</b>  <b>LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT</b>          Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818          Email : <a href="mailto:penelitian.lp2m@unej.ac.id">penelitian.lp2m@unej.ac.id</a> - <a href="mailto:pengabdian.lp2m@unej.ac.id">pengabdian.lp2m@unej.ac.id</a></p>
<p>Nomor : 2680 /UN25.3.1/LT/2019          Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian</p>	<p>25 Juli 2019</p>
<p>Yth. Direksi          Perusahaan Rokok Gagak Hitam          Di          Bondowoso</p>	
<p>Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember nomor 4848/UN25.1.4/LT/2019 tanggal 22 Juli 2019 perihal Ijin Penelitian mahasiswa,</p>	
<p>Nama : Rini Mei Fatmawati          NIM : 130810201073          Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis          Jurusan : Manajemen          Alamat : Jl. Bangka V No.1 Sumbersari-Jember          Judul Penelitian : "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso"          Lokasi Penelitian : Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso          Jl. Pakuniran, Maesan-Bondowoso          Lama Penelitian : 5 Bulan (5 Agustus-30 Desember 2019)</p>	
<p>maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.</p> <p>Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.</p>	
	<p>an. Ketua          Sekretaris II,    <b>Dr. Susanto, M.Pd.</b>          NIP. 196306161988021001</p>
<p>Tembusan Yth.          1. Dekan FEB Universitas Jember;          2. Mahasiswa ybs;          3. Arsip.</p>	
 <p>CERTIFICATE NO : QMS/173</p>	