



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT TEMPRINA MEDIA GRAFIKA
JEMBER**

INFLUENCE OF MOTIVATION AND DISCIPLINE OF WORK THROUGH JOB
SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN
PT TEMPRINA MEDIA GRAFIKA JEMBER

SKRIPSI

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

Oleh :

Nona Risky Ramadhani

NIM 140810201239

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

2016

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

SURAT PERNYATAAN

Nama : Nona Risky Ramadhani
NIM : 140810201239
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Temprina Media Grafika Jember

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

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

Jember, 01 November 2016

Yang menyatakan,

Nona Risky Ramadhani
NIM : 140810201239

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT Temprina Media Grafika Jember
Nama Mahasiswa : Nona Risky Ramadhani
NIM : 140810201239
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 02 November 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Muhammad Syaharudin M.M.
NIP. 19550919 198503 1 003

Dr. Sumani M.Si
NIP. 19690114 200501 1 002

Menyetujui,
Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Ika Barokah S, SE., M.M.
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA MELALUI KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TEMPRINA MEDIA
GRAFIKA JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Nona Risky Ramadhani

NIM : 140810201239

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal :

09 November 2016

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

**Ketua : Drs. Sunardi, M.M : (.....)
NIP. 195304031985031001**

**Sekretaris : Drs. NG. Krishnabudi, M.Agb : (.....)
NIP.196304021988021001**

**Anggota : Tatok Endhiarto, SE, M.Si : (.....)
NIP.196004041989021001**

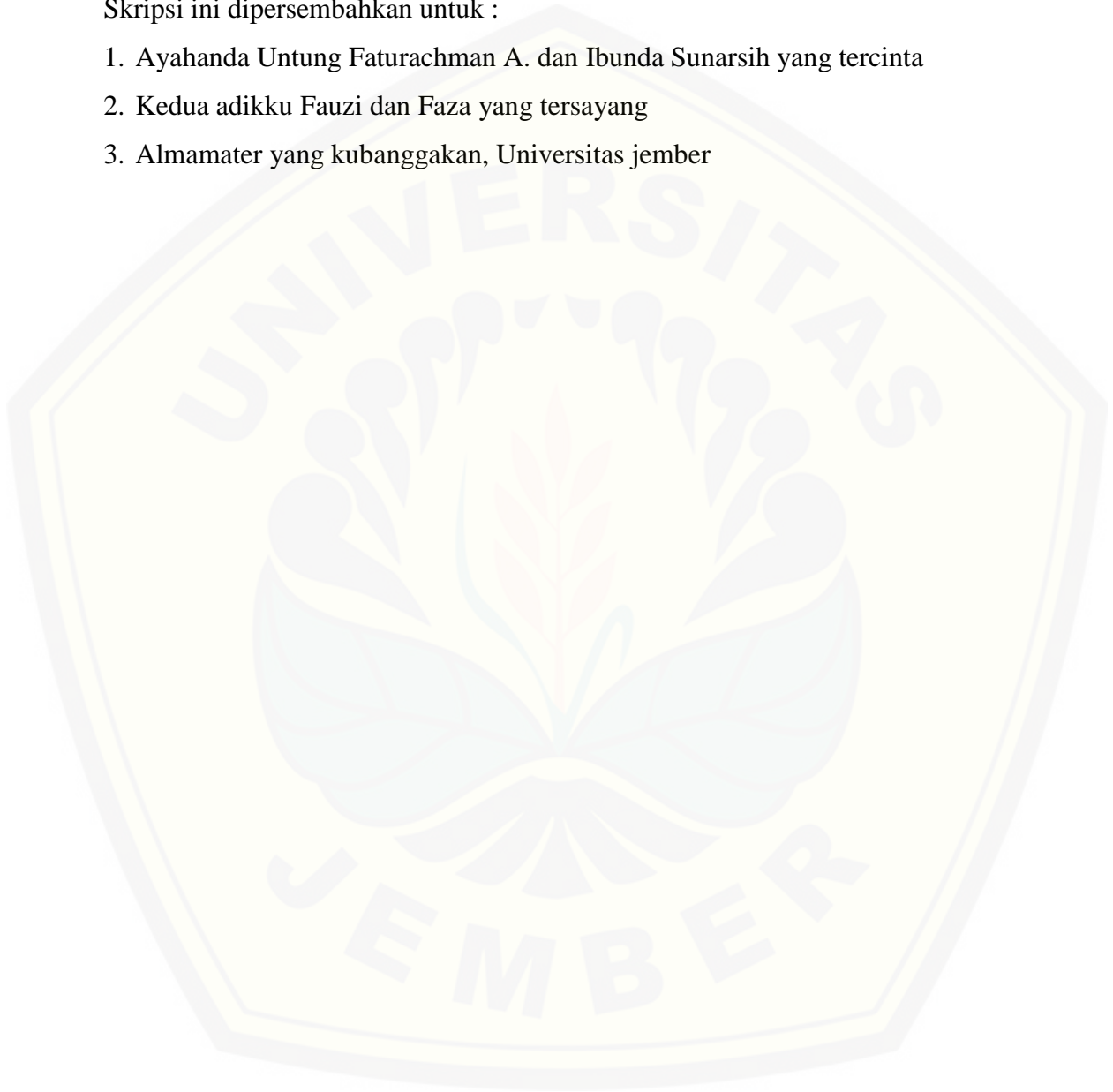
Mengetahui/Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Ayahanda Untung Faturachman A. dan Ibunda Sunarsih yang tercinta
2. Kedua adikku Fauzi dan Faza yang tersayang
3. Almamater yang kubanggakan, Universitas jember



MOTTO

“Tidak boleh dengki dan iri hati kecuali dalam 2 hal: iri hati terhadap orang yang dikaruniai harta dan dia selalu menginfaqkannya pada malam hari dan siang hari. Juga iri hati kepada yang diberi kepandaian membaca Al-Qur'an dan dia membacanya setiap malam dan siang hari.”
(H.R Bukhari dan Muslim)

Lebih baik seorang bodoh yang cerdas daripada seorang cerdas yang bodoh
(William Shakespeare)

Every person who reads a lot but little use reason alone would be people who are lazy to think
(Albert Einstein)

Saya datang, saya bimbingan, saya ujian, saya menuju pintu sukses!
(nona)

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Temprina Media Grafika Jember; Nona Risky Ramadhani; 140810201239; 2016; 118 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia atau karyawannya. Kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya. Karyawan yang memiliki kecakapan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal, akan tetapi perusahaan tidak menyediakan peralatan yang menunjang atau sikap atasan yang kurang memperhatikan karyawannya akan menimbulkan reaksi negatif dari karyawan atau perasaan kurang nyaman dengan sikap atasan tersebut, sehingga dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja dan juga menurunkan kedisiplinan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap PT Temprina Media Grafika Jember.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode sensus, sebab keseluruhan anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan jumlah 50 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung

Hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 22 menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Serta motivasi dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SUMMARY

Influence of Motivation and Discipline of Work Through Job Satisfaction on the Performance of Employees in PT Temprina Media Grafika Jember; Nona Risky Ramadhani; 140810201239; 2016; 118 pages; Management Major in Economic and Business Faculty, Jember University.

The success of a company is strongly influenced by human resources or employees. The performance of each employee is the main factor that determines the success of a company. Each company will always manage to do the job with their best performance, but the company did not provide the proper equipment and the attitude of a boss who pays little attention to its employees, giving negative reactions from employees and make them feeling less comfortable with the attitude of the boss, so it can demotivate employees in the work and also lowers their discipline which can be assessed on the job satisfaction given to the company.

This study aimed to analyze the influence of motivation and discipline on the performance of employees, and to analyze the influence of motivation and discipline of work on job satisfaction. In addition to analyzing the effect of motivation and discipline of work through job satisfaction on employee performance. This research was conducted at the main employees of PT Temprina Media Grafika Jember.

The data used in this study are primary and secondary data. This research is using census method, because the entire members of the people in the company used as a sample, with a total of 50 respondents. The analytical method used is path analysis to determine the direct effect and also the indirect effect

Results of tests performed using SPSS 22 showed that the variables of motivation and discipline of work has positive and significant influence on employee performance. And the motivation and discipline of work has a positive and significant impact on job satisfaction. Besides job satisfaction has a positive and significant impact on performance. As well as the motivation and discipline of work through job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala rahmat, hidayah, dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Temprina Media Grafika Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono, M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
3. Drs. Muhammad Syaharudin M.M dan Dr. Sumani M.Si selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing.
4. Drs. Sunardi, M.M, Drs Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb, dan Tatok Endhiarto S.E., M.Si selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk menguji dan membimbing.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Bapak Taufik Ardi Nugroho selaku *Operational Manager* dan Bapak Atri Wicaksono selaku Kepala Divisi HRD PT Temprina Media Grafika Jember.

7. Seluruh karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.
8. Kedua orang tuaku Ayahanda Untung Faturachman A. dan Ibunda Sunarsih yang telah memberikan kasih sayang, motivasi dan dukungan doa.
9. Kedua adikku tersayang Fauzi dan Faza, terimakasih untuk dukungan doa.
10. Jheffri Yudistira, terimakasih untuk dukungan doa selama ini
11. Teman-teman seperjuangan Sulastri, Dezlia, Tri Ayuni, Wulan, Devi, terimakasih untuk semangat, masukan dan persahabatan selama ini.

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

Jember, 01 November 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Motivasi	8
2.1.2 Disiplin Kerja.....	14
2.1.3 Kepuasan Kerja	20
2.1.4 Kinerja Karyawan	24
2.2 Penelitian Terdahulu	30

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	36
2.4 Hipotesis Penelitian.....	37
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Rancangan Penelitian	45
3.2 Populasi dan Sampel	45
3.2.1 Populasi.....	45
3.2.2 Sampel.....	46
3.3 Jenis dan Sumber Data	46
3.4 Metode Pengumpulan Data	47
3.5 Identifikasi Variabel.....	49
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	50
3.6.1 Definisi Operasional Variabel.....	50
3.6.2 Skala Pengukuran.....	52
3.7 Uji Instrumen	50
3.7.1 Uji Validitas	53
3.7.2 Uji Realibilitas	53
3.8 Uji Normalitas Data	54
3.9 Analisis Data	54
3.9.1 Metode Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	54
3.10 Uji Asumsi Klasik.....	56
3.11 Uji Hipotesis	57
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	63
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	63
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	64
4.1.3 Struktur Organisasi PT Temprina Media Grafika Jember	65
4.1.4 <i>Job Description</i>	66
4.2 Karakteristik Responden	72

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	72
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	74
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	75
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
4.3 Analisis Data	78
4.3.1 Analisis Deskriptif	78
4.4 Uji Instrumen	82
4.4.1 Uji Validitas	82
4.4.2 Uji Reliabilitas	83
4.5 Uji Normalitas Data	83
4.6 Analisis <i>Path</i>	84
4.7 Uji Asumsi Klasik	86
4.7.1 Uji Normalitas Model	86
4.7.2 Uji Multikolinieritas	88
4.7.3 Uji Heterokedastisitas	89
4.8 Uji Hipotesis	90
4.8.1 Uji Koefisien Determinasi	90
4.8.2 Uji <i>t</i>	91
4.9 Menghitung Jalur	93
4.9.1 Pengaruh Langsung	93
4.9.2 Pengaruh Tidak Langsung.....	94
4.9.3 Pengaruh Total	94
4.10 Pembahasan	95
4.10.1 Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Temprina Media Grafika Jember	96
4.10.2 Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Temprina Media Grafika Jember	97
4.10.3 Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Temprina Media Grafika Jember	98

4.10.4	Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Temprina Media Grafika Jember	100
4.10.5	Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Temprina Media Grafika Jember	101
4.10.6	Motivasi Melalui Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Temprina Media Grafika Jember	102
4.10.7	Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Temprina Media Grafika Jember .	103
4.11	Keterbatasan Penelitian	104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		106
5.1	Kesimpulan	106
5.2	Saran	107

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Faktor-faktor Higiene dan Motivasi	11
2.2 Penelitian Terdahulu	34
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	74
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	75
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	77
4.5 Statistik Deskriptif Variabel yang Diteliti	79
4.6 Hasil Uji Validitas	82
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	83
4.8 Hasil Uji Normalitas Data	84
4.9 Hasil <i>Path Analysis</i>	85
4.10 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	88
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	88
4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	90
4.13 Hasil Uji t	91
4.14 Analisis <i>Path</i> Pengaruh Total	95

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	37
3.1 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	55
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	61
4.1 Struktur Organisasi PT Temprina Media Grafika Jember	65
4.2 Model <i>Path Analysis</i>	86
4.3 Hasil Uji Normalitas dengan Uji P-Plot	87
4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji <i>Scatterplot</i>	89
4.5 Hasil Model <i>Path Analysis</i>	93

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Rekapitulasi Kuisisioner	114
2 Analisis Deskriptif	117
3 Uji Validitas	118
4 Uji Realibilitas	122
5 Uji Normalitas Data	123
6 Uji Asumsi Klasik.....	124
7 Uji Hipotesis	126
8 Titik Presentase Distribusi t.....	128

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia atau karyawannya. Kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Mangkunegara (2005:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kecakapan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat loyalitas karyawan dalam bekerja, dan dukungan dari perusahaan. Kecakapan karyawan untuk melakukan pekerjaan dapat dilihat melalui bakat, minat, dan faktor kepribadian. Sedangkan perusahaan dapat melihat tingkat loyalitas karyawan dalam bekerja dari motivasi karyawan tersebut, etika bekerja, dan tingkat absensi. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana karyawan dapat bekerja, yaitu kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2006:113). Sebagaimana dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Kinerja}(\text{performance}) = \text{kemampuan} (\text{Ability}) \times \text{Usaha} (\text{Effort}) \times \text{Dukungan} (\text{Support})$$

Dukungan perusahaan dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi yang digunakan karyawan, manajemen perusahaan, dan rekan kerja yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Akan tetapi kinerja karyawan akan berkurang apabila salah satu faktor ini tidak ada (Robert L.

Mathis & John H. Jackson, 2006:114). Karyawan memiliki kecakapan untuk melakukan pekerjaan dengan hasil maksimal, akan tetapi perusahaan tidak menyediakan peralatan yang menunjang atau sikap atasan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga menimbulkan reaksi negatif dari karyawan atau perasaan kurang nyaman dengan sikap atasan tersebut. Sehingga dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja dan juga menurunkan kedisiplinan kerja karyawan yang kemudian dapat dinilai dari kepuasan kerja yang diberikan kepada perusahaan. Motivasi kerja karyawan yang sangat rendah apabila dibiarkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut yang pada akhirnya akan berimbas pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2006:114) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda karena teori yang berbeda dalam mengembangkan pandangan dan model dari masing-masing pendapat. Motivasi akan timbul sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi (Winardi, 2001:6). Motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Menurut Siagian (2002:306) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kondisi seperti yang telah dijelaskan diatas menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia sangat berperan aktif dalam meningkatkan kualitas perusahaan tersebut.

Ketidakpuasan karyawan terjadi karena tidak adanya sinkronisasi antara perusahaan dengan apa yang diharapkan karyawan dari perusahaan tersebut. Ketidakpuasan para karyawan ini ditakutkan akan menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya, adanya

aksi mogok kerja, tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, kemangkiran karyawan yang meningkat, dan lain-lain yang akan menurunkan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Tony Listianto dan Bambang Setiaji (tanpa tahun) tentang pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus dilingkungan pegawai kantor PDAM kota Surakarta). Penelitian lain tentang motivasi juga dilakukan oleh Sutrisno, dkk (2016) dengan penambahan variabel dependen kinerja dan variabel independen disiplin kerja. Penelitian disiplin kerja dilakukan oleh Isnan Masyjui (2005) dengan penambahan motivasi sebagai variabel independen, dan kepuasan kerja sebagai variabel dependennya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas terletak pada salah satu variabel dependennya, variabel independen, variabel *intervening*, dan pada objek penelitiannya. Penelitian ini mengambil kinerja karyawan sebagai variabel dependennya, motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

PT Temprina Media Grafika merupakan perusahaan percetakan dalam bidang *Web Rotary Offset Printing*, *Sheetfed Printing* dan *Finishing* yang menghasilkan produk koran, tabloid, majalah, buku dan produk media cetak lainnya. Produksi cetakan PT Temprina Media Grafika Jember dibagi menjadi dua, yaitu produksi utama (koran) dan produksi komersial (buku, tabloid, lks, dan lain-lain). Sejak tahun 2002 Temprina mulai memantapkan diri sebagai salah satu perusahaan percetakan terbesar di Indonesia. Seiring dengan tuntutan peningkatan kualitas produk dan layanan yang prima maka Temprina telah menggunakan teknologi grafika terkini seperti yang terdapat pada mesin-mesin cetak yang berteknologi tinggi serta mesin-mesin pendukung proses produksi seperti *Computer To Plate (CTP)*.

PT Temprina Media Grafika memahami akan ketidakpuasan karyawan yang dapat menyebabkan kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan akan terganggu dan dapat menurunkan produktivitas karyawan kepada perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja. Selain itu juga dibutuhkan motivasi kerja yang baik dari atasan.

Dengan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan itu sendiri.

Namun berdasarkan survei, peneliti menemukan adanya keadaan yang kurang sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini diakibatkan adanya karyawan sering hadir terlambat, karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya, karyawan merasa bosan dengan tugas yang dijalankan, adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja, menyalahgunakan fasilitas kantor, banyak mengobrol dan kurang menaati tata tertib, maka diperlukan solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menjadikan karyawan bersemangat kembali dalam memenuhi target, aktif ditempat kerja, dan dapat menciptakan komunikasi positif antar karyawan, baik itu atasan, bawahan atau seajar. Dengan adanya permasalahan tersebut kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berinteraksi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka penelitian ini diberi judul “pengaruh motivasi dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember ?
- c. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember ?
- d. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember ?

- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember ?
- f. Apakah motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember ?
- g. Apakah disiplin kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.
- d. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.
- e. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.
- f. Untuk menganalisis pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.
- g. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, anatar lain :

a. Bagi perusahaan

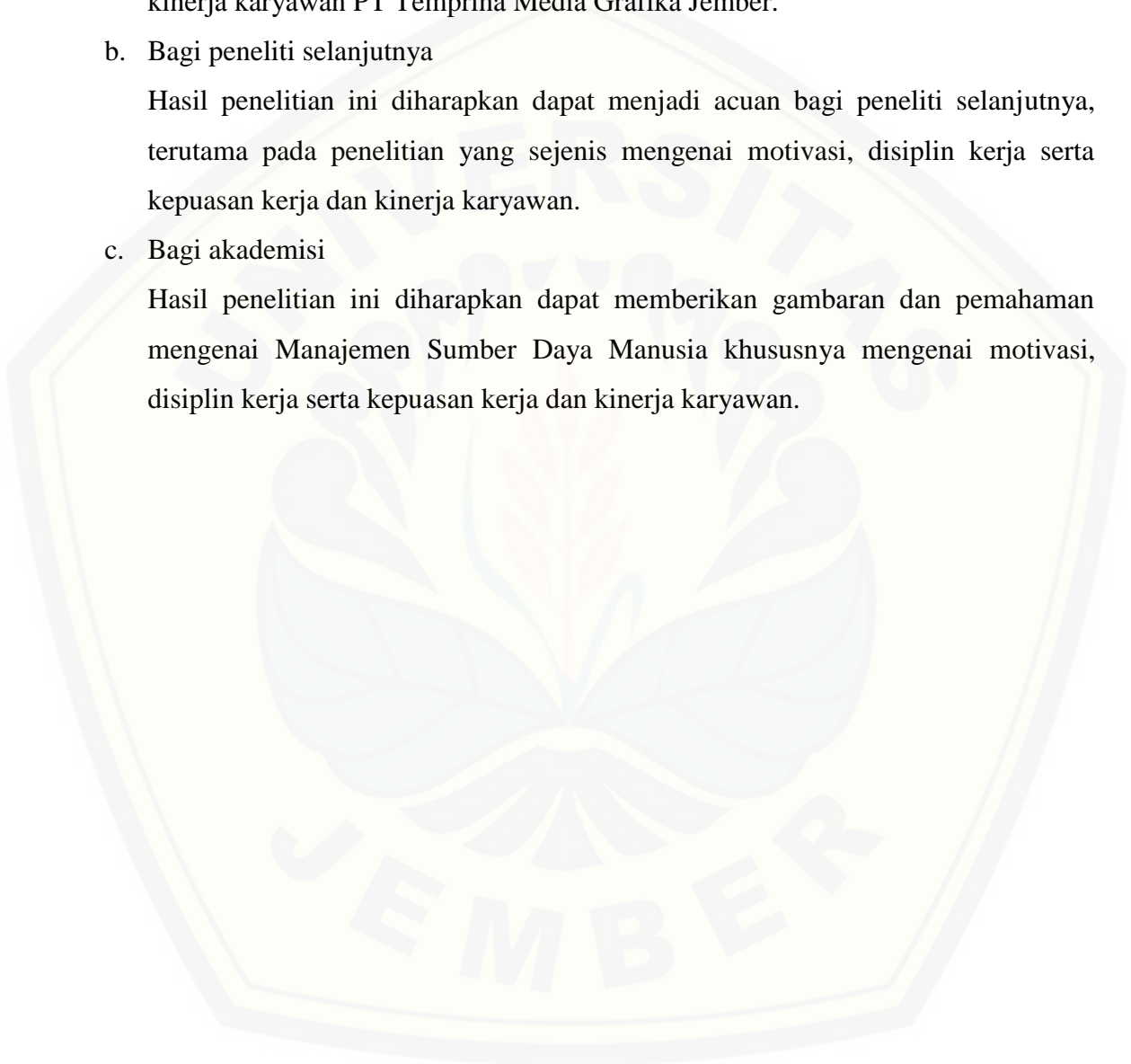
Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan informasi mengenai seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja melalui kepuasan terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya, terutama pada penelitian yang sejenis mengenai motivasi, disiplin kerja serta kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai motivasi, disiplin kerja serta kepuasan kerja dan kinerja karyawan.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Motivasi

a. Pengertian motivasi

Kata motivasi (motivation) berasal dari kata dasarnya motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan. Dalam konteks sistem, motivasi mencakup tiga elemen, yaitu kebutuhan, dorongan, dan insentif, yang ketiganya saling berinteraksi dan bergantung. Menurut Supriyanto (2007:41) yang mengatakan bahwa motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:93) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu (menurut Robbins, dalam Hasibuan 2010:96). Para ahli mendefinisikan motivasi secara berbeda-beda, tetapi semuanya memiliki tujuan pemahaman yang sama. Berikut merupakan pengertian motivasi dari beberapa ahli yang dikutip oleh Suparyadi (2015:417) :

- 1). Robbins (2003) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.
- 2). Mathis & Jackson (2006) mengatakan motivasi sebagai hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.
- 3). Luthans (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

- 4). Wexley & Yukl (Bangun, 2012) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses dengan mana perilaku didorong dan diarahkan.
- 5). Porter & Lawler (1968), Vroom (1964) (dalam Sedarmayanti, 2013) mendefinisikan motivasi sebagai proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan, dan dipertahankan selama berjalannya waktu.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.

b. Teori-teori motivasi

Menurut Robbins (2010:110) terdapat empat macam teori motivasi, antara lain:

1). Teori Hierarki kebutuhan Maslow

Teori motivasi yang paling terkenal mungkin adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Maslow adalah seorang psikolog yang menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki dari lima kebutuhan, yaitu :

- a). Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), merupakan kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b). Kebutuhan keamanan (*safety needs*), merupakan kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.
- c). Kebutuhan sosial (*social needs*), merupakan kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- d). Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), merupakan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e). Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), merupakan kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri (dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan).

Maslow (dalam Robbins, 2010:110) berpendapat bahwa setiap tingkatan dalam hierarki kebutuhan secara substansial harus dipenuhi sebelum kebutuhan berikutnya

menjadi dominan. Seorang individu bergerak naik pada hierarki kebutuhan dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya. Para manajer yang menggunakan hierarki Maslow untuk memotivasi karyawannya melakukan hal-hal untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Tetapi teori ini juga mengatakan bahwa setelah suatu kebutuhan secara substansial terpenuhi, seorang individu tidak termotivasi untuk memenuhi kebutuhan itu. Oleh karenanya, untuk memotivasi seseorang, manajer perlu memahami pada tingkatan kebutuhan apa seorang karyawan berada didalam hierarki dan fokus untuk memenuhi kebutuhan itu atau ditingkat lebih atasnya.

2). Teori X dan teori Y McGregor

Teori X adalah pandangan negatif orang-orang yang mengasumsikan bahwa para pekerja memiliki sedikit ambisi, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggung jawab, dan perlu dikendalikan agar dapat bekerja secara efektif. Teori Y adalah pandangan positif yang mengasumsikan bahwa karyawan menikmati pekerjaan, mencari dan menerima tanggung jawab, dan berlatih mengarahkan diri. McGregor percaya bahwa asumsi teori Y akan menjadi panduan praktik manajemen dan menyatakan bahwa partisipasi dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menantang dan penuh tanggung jawab, serta hubungan kelompok yang baik akan memaksimalkan motivasi karyawan.

3). Teori dua faktor Herzberg

Teori ini mengusulkan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Teori Herzberg ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas) atau tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka.

Tabel 2.1 Faktor-faktor Higiene dan motivasi

Motivator	Faktor Higienis
a) Prestasi.	a) Pengawasan.
b) Pengakuan.	b) Kebijakan perusahaan.
c) Pekerjaan itu sendiri.	c) Hubungan dengan penyelia.
d) Tanggung jawab.	d) Kondisi kerja.
e) Kemajuan.	e) Gaji.
f) Pertumbuhan.	f) Hubungan dengan rekan kerja.
	g) Kehidupan pribadi.
	h) Hubungan dengan bawahan.
	i) Status.
	j) Keamanan.

Sumber: Robbins (2010:112)

Ia menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang saat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka secara signifikan berbeda dari jawaban yang mereka berikan ketika mereka merasa tidak nyaman. Karakteristik tertentu secara konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja (faktor-faktor disisi kiri) dan yang lainnya berkaitan dengan ketidakpuasan kerja (faktor-faktor dari sisi kanan). Ketika orang merasa nyaman dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung untuk menyebut faktor-faktor instrinsik yang timbul dari pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab. Disisi lain, ketika mereka merasa tidak puas, mereka cenderung untuk menyebutkan faktor-faktor ekstrinsik yang timbul dari konteks pekerjaan, seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja.

4). Teori tiga kebutuhan McClelland

Dalam bukunya Robbins (2010:113) dijelaskan bahwa David McClelland dan rekan-rekannya mengusulkan teori tiga kebutuhan, yang mengatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang diperoleh (bukan bawaan) yang merupakan motivator utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu adalah kebutuhan akan prestasi (nAch), yang

merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar; kebutuhan akan kekuasaan (nPow), yang merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara dimana mereka tidak akan bersikap sebaliknya; dan kebutuhan akan afiliasi (nAff), yang merupakan keinginan atas hubungan antar pribadi yang akrab dan dekat.

c. Tujuan motivasi

Untuk menjamin karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka tugas seorang pemimpin adalah memberikan motivasi kepada bawahannya. Berikut merupakan tujuan pemberian motivasi kepada karyawannya menurut Hasibuan (2013:146), antara lain :

- 1). Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2). Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3). Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4). Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5). Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6). Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7). Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8). Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9). Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10). Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Sedangkan menurut Saydam (dalam Kadarisman, 2012:292) bahwa ada beberapa tujuan motivasi, yaitu :

- 1). Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2). Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3). Meningkatkan disiplin kerja.
- 4). Meningkatkan prestasi kerja.
- 5). Mempertinggi moral kerja karyawan.
- 6). Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 7). Meningkatkan produktifitas dan efisiensi.

8). Menumbuhkan loyalitas perusahaan kepada perusahaan.

d. Metode motivasi

Ada dua metode motivasi menurut Hasibuan (2013:149) yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung. Berikut penjelasannya :

1). Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2). Motivasi tak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

e. Indikator motivasi kerja

Motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Berikut merupakan indikator-indikator motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) yaitu :

1). Dorongan mencapai tujuan, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2). Semangat kerja, semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang

untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

- 3). Inisiatif dan kreatifitas, inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.
- 4). Rasa tanggung jawab, sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

f. Jenis-jenis motivasi

Menurut Hasibuan (2013:150) motivasi terdiri dari dua jenis, yaitu :

- 1). Motivasi positif, hal ini menyatakan bahwa manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- 2). Motivasi negatif, dimana manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.2 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2013:87) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Pendapat lain menurut Siswanto (2001:291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Handoko (2012:208) disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan menurut Menurut Gary (2007:194) disiplin didasarkan pada tiga pilar: peraturan dan perundang-undangan yang jelas, sistem denda yang progresif dan proses yang serius. Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2009:97).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sebagai suatu upaya untuk menimbulkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi yang didasarkan pada peraturan dan perundang-undangan yang jelas, sistem denda yang progresif dan proses yang serius.

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2008:129-130) ada dua macam disiplin kerja, yaitu :

- 1). Disiplin preventif, disiplin ini merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.
- 2). Disiplin korektif, Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar, mematuhi peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin preventif dan disiplin korektif memiliki hubungan satu sama lain. Disiplin korektif menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut berupa suatu bentuk hukuman seperti pemberian peringatan atau sanksi, sedangkan disiplin preventif mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai standart dan aturan kerja yang dibuat oleh perusahaan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Arisandy (2004:28), yaitu :

- 1). Tujuan dan kemampuan, yakni pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya.
- 2). Teladan pimpinan, yakni teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

- 3). Balas jasa, yakni untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik maka perusahaan harus memberikan balas jasa yang memang sesuai dengan haknya.
 - 4). Keadilan, yakni menyamaratakan perlakuan terhadap bawahan karena pada dasarnya setiap manusia menganggap dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan orang lain.
 - 5). Pengawasan melekat, yakni memberikan pengawasan langsung kepada para bawahan sehingga dengan demikian para karyawan akan merasa mendapat perhatian, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
 - 6). Sanksi hukuman, yakni pemberian sanksi terhadap terhadap para karyawan yang terbukti telah melanggar peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut.
 - 7). Ketegasan yaitu ketegasan sikap yang dimiliki oleh atasan untuk menghukum para karyawan yang melakukan kesalahan.
 - 8). Hubungan kemanusiaan, yakni hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yakni hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja.
- d. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:292) disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1). Agar karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajer dengan baik.
- 2). Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3). Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4). Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

- 5). Karyawan mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Sedangkan tujuan disiplin kerja menurut Hasibuan (2008:195) adalah :

- 1). Mendorong karyawan untuk menaati kerja.
- 2). Memanfaatkan penggunaan prasarana dan sarana secara optimal.
- 3). Meningkatkan produktivitas kerja.
- 4). Mendorong pelaksanaan kerja sesuai dengan ketetapan yang berlaku.

e. Teknik Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:132-139) teknik disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1). Teknik disiplin pencegahan yang efektif, yaitu teknik yang dilakukan para manajer dengan cara memberi contoh disiplin yang baik kepada para bawahan dengan datang tepat waktu, mengadakan hubungan yang erat dengan para bawahan dan memberikan pujian tentang pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik.
- 2). Teknik disiplin inventori penyelia, yaitu suatu cara yang memberikan sebuah pertanyaan tentang kedisiplinan kepada setiap karyawan yang nantinya jawaban dari setiap pertanyaan tersebut dibandingkan dengan yang lain dan mencari kesepakatan tentang perubahan disiplin untuk masa yang akan datang, agar adanya perubahan yang lebih baik dan efektif.
- 3). Teknik disiplin pertimbangan sedini mungkin, yaitu tindakan perbaikan sedini mungkin dari pihak manajer mengurangi tindakan disipliner dimasa mendatang.
- 4). Teknik disiplin dengan mendisiplinkan diri, yaitu usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang mereka tidak senangi dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidaksenangan itu.
- 5). Teknik disiplin menimbulkan kesadaran, yaitu memberikan sebuah pertanyaan halus yang isinya sebuah teguran dan singgungan kepada karyawan yang melakukan kesalahan agar ia mau memperbaiki kesalahan tersebut.

- 6). Teknik “Sandwich”, yaitu teknik yang dilakukan dengan teguran lisan secara langsung dari seorang manajer, diikuti oleh ucapan syukur dan diakhiri dengan peringatan lunak.
- 7). Teknik disiplin menegur karyawan “primadona”, yaitu teknik yang dilakukan seorang manajer yang menegur bawahannya yang melakukan sebuah kesalahan atau melanggar kedisiplinan, sementara bawahannya tersebut masih ada hubungan keluarga dengan pimpinan/direktur dalam perusahaan tersebut. Hal ini dilakukan agar ia mau berdisiplin dan menghindari tindakan tidak berdisiplin yang dilakukan karyawan lain.

f. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Berikut merupakan indikator disiplin kerja menurut Rivai (2005: 444) yaitu :

- 1). Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2). Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3). Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4). Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5). Bekerja etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.3 Kepuasan kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Suparyadi (2015:436) bahwa rasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan setiap orang, karena rasa puas atau tidak puas itu berkaitan erat dengan kebutuhan manusia, sedangkan adanya kebutuhan manusia menunjukkan bahwa manusia itu masih hidup. Dalam melaksanakan pekerjaannya, setiap individu karyawan tidak mungkin tidak memiliki kebutuhan, seperti kebutuhan rasa aman, dukungan rekan kerja, perhatian, dan dukungan dari atasan, tempat kerja yang nyaman, dan lain-lain. Apabila kebutuhan-kebutuhan ini dapat dipenuhi maka individu ini akan merasa puas, tetapi sebaliknya, apabila kebutuhannya tidak dapat terpenuhi maka ia akan kecewa.

Kepuasan kerja merupakan salah satu refleksi dari kinerja cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh individu. Ketika seseorang memiliki suatu kebutuhan (karsa) yang perlu dipenuhi maka ia akan melakukan berbagai upaya dengan menggerakkan pikiran, tenaga, waktu dan kemungkinan harus mengambil risiko yang dapat terjadi dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Wibowo (2011:501) kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan sesama pekerja. Sedangkan menurut Kreiter dan Kinicki (2001:271) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2001:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal.

b. Teori-teori kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2011:120) menyatakan bahwa teori kepuasan terdiri dari enam, yaitu :

- 1). Teori keseimbangan (*Equity Theory*), menurut teori ini puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila tidak seimbang dapat menimbulkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya dan sebaliknya, ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.
- 2). Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*), menurut teori ini apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari apa yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.
- 3). Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*), menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu akan merasa tidak puas.
- 4). Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*), menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para karyawan yang dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.
- 5). Teori dua faktor (*Two Factor Theori*), teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu pemeliharaan dan pemotivasian. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi sekitar pekerjaan dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor yang mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai pemeliharaan. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung,

seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan.

6). Teori pengharapan (*Exceptancy Theory*), menurut teori ini semakin besar kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka semakin puas seseorang, begitupun sebaliknya.

c. Indikator-indikator kepuasan kerja

Pengukuran kepuasan kerja masing-masing perusahaan berbeda tergantung dari masing-masing kebijakan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh standar kepuasan kerja karyawan yang berbeda-beda. Menurut Suparyadi (2015:443) untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dapat menggunakan dua pendekatan, yaitu seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2003) dan Greenberg dan Baron (2003) (dalam Wibowo, 2010). Pengukuran kepuasan kerja menurut Robbins (2003) (dalam Suparyadi 2015:443), adalah :

- 1). *Single global rating*, yaitu dengan meminta idnividu merespons atas satu pertanyaan, seperti “dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda?”, responden diberi dua jawaban, yaitu “sangat puas” dan “sangat tidak puas”.
- 2). *Summation score*, yaitu mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan responden terhadap masing-masing elemen itu. Elemen-elemen spesifik yang perlu dikemukakan, seperti sifat pekerjaan, supervise, upah yang diterima, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan kerja.

Sementara itu Suparyadi (2015:443) menyatakan bahwa Greenberg dan Baron (2003) (dalam Wibowo, 2010) mengemukakan ada tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu :

- 1). *Rating scale* dan *kuesioner*, praktik dari pendekatan ini adalah dengan memberikan pertanyaan kepada responden dan guna menjawab pertanyaan tersebut responden diberi pilihan jawaban sejumlah nilai atau angka yang disusun berdasarkan skala tertentu.

- 2). *Critical incidents*, individu diminta untuk menjelaskan kejadian yang menghubungkan apa yang mereka rasakan atas pekerjaan mereka, terutama apakah memuaskan atau tidak memuaskan.
- 3). *Interview*, metode ini digunakan dalam rangka mengetahui kepuasan kerja karyawan dilakukan dengan bertatap muka ini dapat menggali secara langsung dan lebih jauh faktor-faktor yang menjadi penyebab kepuasan atau ketidakpuasan karyawan.

Kepuasan kerja diukur melalui parameter yang dikemukakan Wood, Wallace and Zeffani (2001), bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui model *Summationscore method* (SCM) yang mengambil indikator dari Robbins (2003) dalam penelitian Tamzil Yusuf (2010) yang meliputi indikator sebagai berikut :

- 1). Hubungan baik di lingkungan kerja, yaitu adanya hubungan supervisi, hubungan sosial di antara karyawan, dan kemampuan beradaptasi dengan sarana pekerjaan. Hal ini ditunjukkan melalui sikap atau perilaku karyawan yang menunjukkan kesanggupan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan meskipun tanpa pengawasan, kemauan membina komunikasi dengan relasi kerja, dapat bekerja sama untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam suatu tim kerja atau individual, serta kemauan untuk merawat sarana atau peralatan kerja dengan baik.
- 2). Kemampuan utilitas, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan sikap karyawan terhadap kebijakan kepemimpinan, kebijakan peraturan jam kerja, kesempatan untuk berkreasi dan peluang promosi karier. Sikap karyawan ini akan ditunjukkan melalui penerimaan kebijakan pimpinan, sikap mematuhi peraturan jam kerja yang sudah ditetapkan, kesempatan mengembangkan kreativitas kerja dan hasrat untuk memanfaatkan kesempatan meningkatkan jenjang karier.
- 3). Kebijakan kesejahteraan, yaitu kebijakan yang menimbulkan efek kepuasan karyawan pada sistem pengupahan, pemberian tunjangan/kompensasi, dan insentif. Kebijakan kesejahteraan tersebut diukur dari persepsi karyawan terhadap sistem pengupahan, besarnya upah (*take home pay*) yang diterima dibandingkan dengan beban kerja, sistem pemberian tunjangan, serta sistem insentif dan gaji lembur.

- 4). Perhatian perusahaan pada masalah keamanan kerja berkaitan dengan tingkat risiko pekerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja, dan sarana yang menunjang K3. Hal ini dapat diukur dari kemampuan atau kemauan karyawan untuk mengatasi segala risiko yang ditimbulkan dari pekerjaan, karyawan memperoleh jaminan atas kesehatan dan keselamatan kerja dalam bentuk tunjangan atau asuransi kesehatan dan keselamatan kerja, serta dalam proses kerja karyawan memperoleh hak keamanan berupa kelengkapan sarana alat perlindungan diri yang memadai.

2.1.4 Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) yang menyatakan bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi berbagai elemen, yaitu, kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Karyawannya yang akan menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain, seperti gedung-gedung, mesin, peralatan kerja, uang, bahan baku, dan lain-lain dapat memberikan kontribusi optimal atau tidak terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Moehariono (2012:95) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Definisi lain mengenai kinerja

menurut Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Simamora (2004:409) melihat kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2006:9) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki kaitan dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi/perusahaan, hasil pekerjaan tersebut menyangkut kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Hasibuan (2006: 94) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Secara umum, Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Menurut Mathins dan Jackson (2001:82) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1). Kemampuan mereka
- 2). Motivasi
- 3). Dukungan yang diterima
- 4). Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5). Hubungan mereka dengan organisasi.

Pimpinan dalam sebuah perusahaan/organisasi menyadari bahwa kinerja pada setiap karyawan berbeda-beda meskipun karyawan tersebut berada dalam perusahaan/organisasi yang sama, hal ini disebabkan oleh setiap individu dan situasi kerja. Kedua variabel ini dapat mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan, berikut penjelasannya :

- 1). Variabel individual, dimana variabel ini meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat, motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
- 2). Variabel situasional, dimana variabel ini meliputi dua faktor, yakni :
 - a) Faktor fisik dan pekerjaan, yang terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi)
 - b) Faktor sosial dan perusahaan, yang meliputi : peraturan-peraturan perusahaan, sifat perusahaan, jenis pelatihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.
- c. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja mencakup sejumlah aspek teknis yang perlu dipahami oleh seluruh manajer dan karyawan, dan bahwa penilaian kinerja bukan merupakan wahana untuk menjalin hubungan kedekatan demi keuntungan pribadi atau sebaliknya, yaitu menjadi wahana untuk memperlakukan seseorang secara tidak adil, menghakimi, atau menjatuhkan karier karyawan. Penilaian kinerja harus mampu menghasilkan gambaran apa adanya tentang kinerja karyawan. Guna menghasilkan gambaran yang apa adanya secara utuh, proses penilaian kinerja karyawan hendaknya dilakukan secara terbuka, jujur, dan obyektif. Dengan demikian hasilnya dapat diterima oleh karyawan yang dinilai dan hasil ini akan mampu memberi arahan yang jelas dan tepat tentang tindak lanjut yang perlu dilakukan manajemen guna meningkatkan kinerja karyawan yang dinilai rendah atau belum memenuhi standar yang ditentukan. Dalam hal ini pemimpin mempunyai tujuan dalam penilaian kinerja, yaitu :

- 1). Membantu meningkatkan kinerja yang sudah ada.
- 2). Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan.
- 3). Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- 4). Menyepakati rencana untuk pengembangan karyawan dimasa depan.
- 5). Menilai potensi dimasa depan untuk kenaikan pangkat.
- 6). Memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka.

- 7). Memberikan konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karier.
- 8). Menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjauan gaji.
- 9). Mendorong para manajer untuk berfikir dengan cermat mengenai kinerja staf mereka pada umumnya dan berbagai faktor yang mempengaruhinya, termasuk mengenai gaya kepemimpinan mereka dan perilaku mereka sendiri.

Menurut Suparyadi (2015:307) bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang melibatkan seluruh karyawan, manajer, dan para pimpinan, tujuan organisasi, sasaran yang hendak dicapai, strategi organisasi/perusahaan, serta dukungan organisasional, dan dilakukannya proses umpan balik. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Handoko (2002:135) ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan, yaitu :

- 1). *Rating scale*, evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
- 2). *Checklist*, yang dimaksudkan dengan metode ini adalah kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung.
- 3). Metode peristiwa kritis (*critical incident method*), penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.
- 4). Metode peninjauan lapangan (*field review method*), dalam metode ini wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka.
- 5). Tes dan observasi prestasi kerja, metode ini digunakan apabila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

- 6). *Method ranking*, penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.

Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada mutu pekerjaan (kuantitas dan kualitas pekerjaan) yaitu bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa kesalahan, ketepatan, efisiensi, serta tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diembannya. Berikut merupakan beberapa kendala yang mungkin dilakukan oleh penilai dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, antara lain (Suparyadi, 2015:325):

- 1). *Hallo effect* dan *horn*, efek halo terjadi ketika penilai memberikan nilai yang positif pada seluruh aspek yang dinilai karena terdapat satu aspek yang menonjol positif. Contohnya, seorang karyawan yang pandai sering memberikan saran yang tepat dalam memecahkan masalah, akan memperoleh nilai tinggi pada seluruh aspek penilaian, baik yang tercakup pada kompetensi intelektual, emosional, maupun sosial. Sedangkan efek *horn* adalah sebaliknya. Contohnya, seorang staf walaupun pernah melakukan kesalahan hanya sekali tetapi menyangkut masalah prinsip dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan mendapat nilai yang rendah pada semua aspek yang tercakup pada kompetensi intelektual, emosional, dan sosial.
- 2). Spesifikasi alat ukur, alat ukur yang spesifik akan mampu memberikan informasi secara tepat tentang kondisi aspek yang dinilai. Penerapan alat ukur dalam penilaian kinerja karyawan harus proporsional, artinya alat ukur ini harus disesuaikan dengan posisi jabatan karyawan. Untuk dapat menyusun alat ukur yang proporsional ini dapat menggunakan rumusan deskripsi pekerjaan pada setiap posisi jabatan.
- 3). Ambiguitas alat ukur, rumusan kalimat yang tidak jelas atau multitafsir dapat dipahami secara berbeda oleh para penilai, sehingga memberi peluang terjadinya penilaian yang bersifat subjektif, dan akibatnya adalah bahwa informasi dari hasil penilaian kinerja karyawan dapat menyesatkan dalam pengambilan keputusan oleh atasan atau pimpinan.

- 4). Kecenderungan penilaian, penilai kadang-kadang tidak mau direpotkan dengan tugas harus mencermati satu per satu isi formulir penilaian kinerja karyawan karena berbagai alasan, seperti kesibukan pekerjaan sendiri, tidak mau konflik dengan pihak lain, perasaan tidak suka terhadap orang yang dinilai, dan lain-lain. Akibatnya adalah adanya kecenderungan penilaian yang mengarah ke rata-rata tinggi atau ke rata-rata rendah.
- 5). Perbedaan nilai-nilai budaya, perbedaan lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat dapat menjadi penyebab adanya perbedaan nilai-nilai budaya yang dimiliki atau dianut oleh individu. Oleh karena itu, dalam praktik penilaian kinerja akan sangat mungkin terjadi perbedaan hasil penilaian atas satu aspek penilaian yang sama.

d. Indikator-indikator penilaian kinerja

Menurut Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2004:51) mengatakan bahwa beberapa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1). Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2). Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- 3). Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
- 4). Keterampilan kerja (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5). Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

2.2 Penelitian terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah teknologi informasi. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal-jurnal melalui internet.

Endo Wijaya Kartika, dkk (2010) dalam jurnalnya yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 72 responden, meliputi 26 responden laki-laki dan 46 responden perempuan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y), sedangkan variabel independent dalam penelitian ini adalah Motivasi (X) yang terdiri dari arah perilaku (X_1), tingkat usaha (X_2), tingkat kegigihan (X_3). Berdasarkan penelitian ini melalui uji hipotesis ditemukan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival, dan kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13,6% , sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Tony Listianto dan Bambang Setiaji (tanpa tahun) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)”. Populasi dalam penelitian ini adalah 365 orang tidak termasuk direksi dan staf direksi, sedangkan sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 120 responden. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan model regresi linear berganda, dimana variabel independennya adalah motivasi (X_1), kepuasan (X_2), disiplin kerja (X_3), dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil

analisis yang dilakukan maka disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Slamet Riyadi (2011) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”. Populasi dalam penelitian ini adalah manajer tingkat menengah yang bekerja di Perusahaan Manufaktur yang ada di wilayah Jawa Timur, anggota populasi yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 152 manajer, sedangkan responden yang digunakan sejumlah 110 manajer. Peneliti menggunakan teknik analisis data *Structural Equation Modeling* (SEM) dalam penelitiannya, dimana variabel independennya adalah kompensasi finansial (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y), dan variabel Interveningnya adalah motivasi kerja (Z). Berdasarkan penelitian ini melalui uji hipotesis ditemukan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi maupun kinerja karyawan, dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Regina Aditya Reza (2010) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 112 karyawan dan diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3). Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sutrisno, dkk (2016) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 174 pegawai dengan sampel sebanyak 63 responden yang terdiri dari seluruh anggota Satuan Polisi

Pamong Praja Kota Semarang yang sudah bekerja > 5 tahun. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda, dimana variabel dependennya adalah kinerja (Y) dan variabel independennya adalah motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Berdasarkan penelitian ini melalui uji hipotesis ditemukan hasil bahwa motivasi kerja, disiplin kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Isnani Masyjui dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan populasi sebanyak 66 orang pegawai, karena jumlah populasi kurang dari 100 maka jumlah tersebut diambil semua sebagai responden dengan menggunakan metode sensus. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis, maka disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh rendah terhadap kepuasan kerja pegawai, dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Sugiyatmi, dkk (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina San Prima”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dimana variabel dependennya adalah Disiplin Kerja (Y_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2), dan variabel independennya adalah motivasi kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3). Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 35 orang dan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini merupakan keseluruhan dari jumlah populasi atau sensus sampling. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu SPSS 17.0 *for windows* dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,468 atau 46,8%. Hal ini berarti bahwa independen variabel (Motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan) secara bersama-sama mempengaruhi dependen variabel (Disiplin kerja

karyawan) sebesar 46,8%. Sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia)”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan populasinya adalah seluruh karyawan PT Pei Hai International Wiratama Indonesia di Surabaya dan Jombang yang berjumlah 1.737 orang pegawai dan sampel sebanyak 325 orang pegawai, dengan variabel independennya adalah motivasi kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), budaya organisasi (X_3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja perusahaan (Y) dan kepuasan kerja karyawan (Z) sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui program AMOS versi 4.0 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Dian Kristianto, dkk (tanpa tahun) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang)”. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y) dan komitmen organisasional (Z) sebagai variabel intervening dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) sebagai metode analisisnya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 257 orang, sedangkan sampelnya sebanyak 130 responden pegawai tetap. Hasil dari penelitian ini adalah Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan tabel dari penelitian terdahulu :

Tabel 2.2 Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti (tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode analisis data	Hasil (kesimpulan)
1.	Endo Wijaya Kartika, dkk (2010)	Motivasi (X), terdiri dari Arah perilaku (X_1), Tingkat usaha (X_2), Tingkat kegigihan (X_3), kepuasan kerja (Y).	Analisis Regresi Sederhana	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Tony Listianto dan Bambang Setiaji (tanpa tahun)	Pengaruh motivasi (X_1), Kepuasan (X_2), Disiplin kerja (X_3), Kinerja karyawan (Y).	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Slamet Riyadi (2011)	Kompensasi finansial (X_1), Gaya kepemimpinan (X_2), Motivasi kerja (Z), Kinerja karyawan (Y).	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
4.	Regina Aditya Reza (2010)	Gaya kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin kerja (X_3), Kinerja karyawan (Y).	Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama peneliti (tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode analisis data	Hasil (kesimpulan)
5.	Sutrisno, dkk (2016)	Motivasi kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), Kinerja (Y).	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerja signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Isnan Masyjui (2005)	Motivasi (X_1), Disiplin kerja (X_2), Kepuasan kerja (Y).	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
7.	Sugiyatmi, dkk (2016)	Motivasi kerja (X_1), Gaya kepemimpinan (X_2), Lingkungan kerja (X_3), Disiplin kerja (Y_1), Kinerja karyawan (Y_2).	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin dan mempunyai dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008)	Motivasi kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Budaya organisasi (X_3), Kinerja Perusahaan (Y), Kepuasan kerja karyawan (Z).	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja,

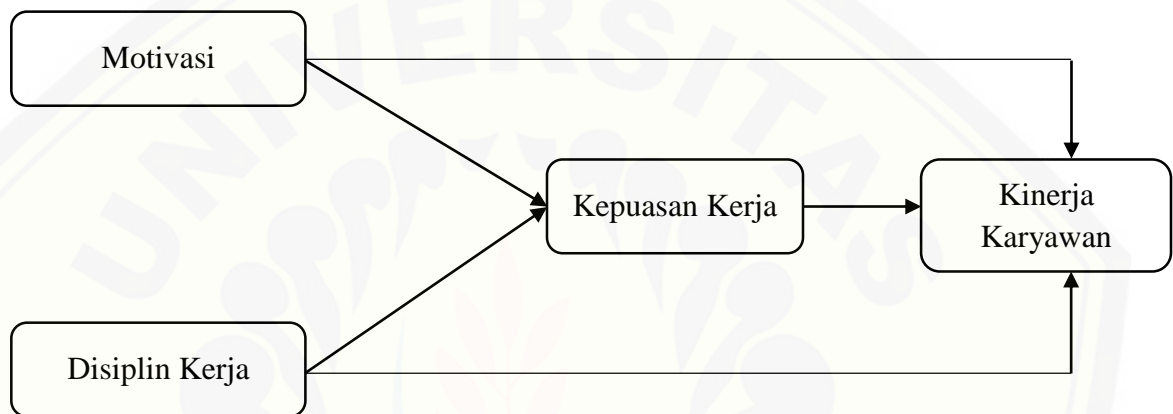
No	Nama peneliti (tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode analisis data	Hasil (kesimpulan)
9.	Dian Kristianto, dkk (tanpa tahun)	Kepuasan kerja (X), Kinerja karyawan (Y), Komitmen organisasional (Z).	Analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : peneliti terdahulu

2.3 Kerangka konseptual penelitian

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menguraikan secara sistematis pokok permasalahan dalam penelitian. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Temprina Media Grafika Jember. Dari hasil observasi ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Temprina Media Grafika Jember, yaitu menurunnya semangat kerja karyawan, karyawan sering hadir terlambat, dan kurang menaati tata tertib. Hal ini disebabkan oleh motivasi karyawan yang hilang akibat produksi cetakan utama perusahaan yang menurun. Motivasi merupakan dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Dengan memberikan kebutuhan karyawan secara materiil maupun non materiil akan mendorong semangat kerja karyawan dan kedisiplinan kerja karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yang dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan untuk menguji 4 (empat) hubungan variabel yaitu motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember. Penelitian ini menggunakan pengaruh antara variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi, berikut adalah gambar kerangka konseptual :



Sumber : data diolah

Gambar 2.1 Kerangka konseptual

2.4 Hipotesis penelitian

2.4.1 Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember

Menurut Hasibuan (2013:142) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. David C. McClelland dalam Mangkunegara (2004:68) berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja. Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Dengan adanya motivasi kerja akan timbul kepuasan pada karyawan dimana akhirnya akan membuat karyawan menjadi lebih produktif, serta akan mencegah

timbulnya rasa frustrasi serta rendahnya kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno (2008) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain tentang motivasi juga dilakukan oleh Isnan Masyjui (2005) dengan menambahkan disiplin kerja sebagai variabel bebas yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Endo Wijaya Kartika, dkk (2010) dalam penelitiannya tentang motivasi juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.

2.4.2 Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember

Menurut Dianne yang dikutip oleh Wayne Mondy (2008:162) disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan menerapkan disiplin kerja yang tinggi. Pencapaian tujuan yang disertai dengan disiplin kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai target yang telah ditentukan. Mereka yang mempunyai semangat tinggi, patuh terhadap aturan yang ditetapkan lembaga, kreatif dan dapat memanfaatkan sarana dengan baik diharapkan akan mampu untuk bersaing dalam kancah persaingan baik nasional,

regional maupun internasional. Penelitian yang dilakukan oleh Isnan Masyjui (2005) menemukan adanya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan. Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.

2.4.3 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember

Menurut Suparyadi (2015:416) motivasi merupakan dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau intensif tertentu. Sedangkan kinerja menurut Hasibuan (2006: 94) adalah gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Menurut Simamora (dalam mangkunegara, 2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Teori pengharapan dari Victor Vroom (Robbins, 2006:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”. Pada perusahaan, karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dapat menghasilkan kinerja yang sangat bagus. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi

(2011) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Tony Listianto dan Bambang Setiaji (tanpa tahun) tentang motivasi terhadap kinerja dengan penambahan disiplin kerja sebagai variabel bebas menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sugiyatmi, dkk (2016) dalam penelitiannya tentang motivasi kerja juga menyatakan bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.

2.4.4 Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember

Disiplin menurut Hasibuan (2013) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) yang menyatakan bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi berbagai elemen, yaitu, kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Pentingnya disiplin dalam suatu perusahaan/organisasi berguna untuk karyawan agar karyawan dapat mematuhi dan menyenangkan peraturan maupun kebijakan-kebijakan yang ada, sehingga dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan karyawan akan meningkat apabila kebutuhan-kebutuhannya dapat terpenuhi yang akhirnya akan mendorong karyawan tersebut lebih giat bekerja untuk lebih baik dan dapat memberikan kontribusinya secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Dalam penelitiannya, Regina Aditya Reza (2010) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Banjarnegara. Penelitian lain tentang disiplin kerja juga dilakukan oleh Sutrisno, dkk (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Tony Listianto dan Bambang Setiaji (tanpa tahun) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di lingkungan pegawai kantor PDAM kota Surakarta) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.

2.4.5 Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember

Menurut Handoko (2001;193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu refleksi dari kinerja cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh individu. Ketika seseorang memiliki suatu kebutuhan (karsa) yang perlu dipenuhi maka ia akan melakukan berbagai upaya dengan menggerakkan pikiran, tenaga, waktu dan kemungkinan harus mengambil risiko yang dapat terjadi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan kinerja karyawan menurut Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Pernyataan Vroom mengandung petunjuk mengapa kepuasan kerja dan kinerja saling berkaitan meskipun kenyataan bahwa keduanya disebabkan oleh hal yang berbeda. Bahkan Robbins (2007) menyatakan bahwa hubungan antara keduanya lebih tepat disebut ”mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki

karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, dan komitmen itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2001:99) meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dian Kristianto, dkk (tanpa tahun) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian lain yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan juga dilakukan oleh Tony Listianto dan Bambang Setiaji (tanpa tahun). Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.

2.4.6 Motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2006:219). Ada beberapa faktor-faktor motivator yang secara konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan. Dinamakan sebagai faktor motivator karena masing-masing diasosiasikan dengan usaha yang keras dan kinerja yang bagus. Faktor motivator ini menyebabkan seseorang bergerak dari keadaan tidak puas

kepada kepuasan. Kepuasan kerja merupakan salah satu refleksi dari kinerja cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh individu. Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2001:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Kepuasan timbul dari evaluasi terhadap suatu pengalaman atau pernyataan secara psikologis akibat suatu harapan dihubungkan dengan apa yang mereka peroleh (Luthans, 2003:126). Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₆ : Motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.

2.4.7 Disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember

Disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang

yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2001:291). Menurut Fathoni (2006:172) disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Setiap disiplin kerja yang baik dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka ia telah melatih dan mendidik dirinya untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan menaati peraturan-peraturan berarti karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Suyadi (2008:2) Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Apabila kinerja setiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tony Listianto dan Bambang Setiaji (tanpa tahun) mengatakan bahwa motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₇ : Disiplin kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan penelitian

Menurut Sugiyono (2013:2), rancangan penelitian atau metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rancangan penelitian adalah suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan, mencatat data, baik primer maupun sekunder yang dapat digunakan untuk keperluan menyusun karya ilmiah dan kemudian menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok permasalahan sehingga akan didapat suatu kebenaran atau data yang diperoleh.

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian, dan karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research*. Menurut Hermawan (2009:20) menyatakan bahwa *Explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. *Explanatory research* dapat dikatakan sebagai penelitian untuk menguji hipotesis antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Dengan menggunakan metode penelitian tersebut akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai obyek yang diteliti.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Temprina Media Grafika Jember sebanyak 50 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai pendugaan terhadap populasi. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi, yaitu karyawan tetap PT Temprina Media Grafika Jember yang berjumlah 50 orang. Seluruh anggota populasi yang dijadikan objek disebut metode sensus. Metode sensus merupakan metode yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Usman dan Akbar, 2008). Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil (mudah dijangkau). Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan mudah dijangkau, maka digunakan metode sensus atau sampel total. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan / penyimpangan terhadap nilai populasi.

3.3 Jenis dan sumber data

a. Jenis data

Sumber data penelitian merupakan salah satu faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*), yang diperoleh dari skor-skor jawaban responden pada kuesioner yang diberikan. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini objek yang dijadikan penelitian adalah PT Temprina Media Grafika Jember. Pada objek tersebut akan dianalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

b. Sumber data

1). Data primer

Menurut Sugiyono (2010:137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara kepada karyawan PT Temprina Media Grafika Jember untuk mendapatkan data mengenai persepsi kinerja karyawan, terutama motivasi dan disiplin kerja karyawan.

2). Data sekunder

Pengertian data sekunder telah dijelaskan oleh Sugiyono (2010:137) bahwa data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder antara lain disajikan dalam bentuk data-data, table-tabel, diagram-diagram, atau mengenai topik penelitian. Data ini merupakan arsip yang berhubungan secara langsung dengan penelitian yang dilaksanakan dan bersumber dari PT Temprina Media Grafika Jember. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data absensi dan struktur perusahaan. Menurut Sugiyono (2012:225) data sekunder ini juga dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain.

3.4 Metode pengumpulan data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang

lain atau lewat dokumen kemudian dilakukan metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Observasi, observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Menurut Hasan (2002:86) observasi ialah pemilihan, pengubahan, pencatatan, dan pengodean serangkaian pelaku dan suasana yang berkenaan dengan organisasi, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris. Observasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah observasi pra-penelitian, saat penelitian dan pasca penelitian yang digunakan sebagai metode pembantu dengan tujuan untuk mengamati bagaimana pengaruhnya motivasi dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.
- b. *Interview* (wawancara), Dalam hal wawancara atau *interview*, Creswell (2012) (dalam Sugiyono, 2015:224) bahwa *interview survey, are from on which the researcher records answer supplied by the participant in the study. The researcher asks a question from an interview guide, listens for answers or observes behavior, and records responses on the survey.* Artinya, wawancara dalam penelitian survey dilakukan oleh peneliti dengan cara merekam jawaban atas pertanyaan yang diberikan ke responden. Dalam penelitian ini yang diwawancarai yaitu mengenai informasi terkait motivasi dan disiplin kerja di PT Temprina Media Grafika Jember.
- c. Kuesioner, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015:230). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu tidak terlalu lama, maka pengiriman angket kepada responden tidak perlu melalui pos. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan

responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat.

- d. Studi pustaka, studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencaharian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam penulisan. Maka dapat dikatakan bahwa studi pustaka dapat mempengaruhi kredibilitas hasil penelitian yang dilakukan.

3.5 Identifikasi variabel

Variabel yang digunakan akan dianalisis dan diteliti dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga variabel, yaitu :

- a. Variabel eksogen atau *independent variable*, variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Menurut Sugiyono (2015:96) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau *dependen variable*. Variabel ini diberi notasi dengan huruf X, dimana terdiri dari : motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2).
- b. Variabel endogen atau *dependen variable*, variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015:97). Variabel ini disimbolkan dengan huruf Y. Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).
- c. *Variable intervening*, variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2015:98). Pada penelitian ini kepuasan kerja (Z) merupakan *variable intervening* atau variabel antara, dimana disimbolkan dengan huruf Z.

3.6 Definisi operasional variabel dan skala pengukuran

3.6.1 Definisi operasional variabel

Definisi operasional diperlukan untuk menentukan indikator, ukuran, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Berikut merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

a. *Independen variable* atau variabel eksogen (X) terdiri dari :

1). Variabel motivasi (X_1)

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri karyawan tetap PT Temprina Media Grafika Jember untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Indikator motivasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a). Dorongan mencapai tujuan, merupakan perilaku karyawan untuk mencapai kesuksesan.
- b). Semangat kerja, merupakan perilaku karyawan untuk selalu semangat dalam melakukan pekerjaan.
- c). Inisiatif, merupakan perilaku karyawan untuk bekerja tanpa menunggu perintah.
- d). Kreatifitas, merupakan perilaku karyawan untuk bekerja dengan kreatif untuk hasil yang berkualitas.
- e). Rasa tanggung jawab, merupakan perilaku karyawan untuk bertanggung jawab atas keluhan kliennya.

2). Variabel disiplin kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat karyawan tetap PT Temprina Media Grafika Jember terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a). Absensi, merupakan upaya untuk selalu hadir pada hari kerja.

- b). Ketaatan pada peraturan kerja, merupakan ketaatan pada berbagai peraturan perusahaan.
- c). Ketaatan pada standar kerja, merupakan ketaatan pada prosedur standar operasi.
- d). Tingkat kewaspadaan tinggi, merupakan kehati-hatian dalam menggunakan peralatan.
- e). Etika kerja, merupakan sikap sopan seorang karyawan terhadap rekan kerja.

b. *Dependen variable* atau variabel endogen (Y) terdiri dari :

1). Variabel kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan tetap PT Temprina Media Grafika Jember dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja (*quality of work*), merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sesuai pada bidangnya.
- b) Ketetapan waktu (*promptness*), merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
- c) Keterampilan kerja (*capability*), merupakan kemampuan karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik.
- d) Komunikasi (*communication*), merupakan kemampuan atasan untuk menerima gagasan dari bawahannya.

c. *Variable Intervening* atau variabel antara terdiri dari :

1). Variabel kepuasan kerja (Z)

Kepuasan adalah keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan tetap PT Temprina Media Grafika Jember dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a). Hubungan baik di lingkungan kerja, adalah sikap karyawan yang menunjukkan kerja sama dalam suatu tim.

- b). Kemampuan utilitas, adalah sikap karyawan yang terhadap kegiatan promosi kerja.
- c). Kebijakan kesejahteraan, adalah persepsi karyawan terhadap gaji yang diterima.
- d). Perhatian perusahaan pada masalah keamanan kerja berkaitan dengan tingkat risiko pekerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja, dan sarana yang menunjang K3, adalah jaminan K3 yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

3.6.2 Skala pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala *likert* mempunyai lima pilihan jawaban, yakni diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (ST) diberi skor 4
- c. Cukup setuju (CS) diberi skor 3
- d. Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

3.7 Uji instrumen

Meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2015:178). Secara spesifik semua fenomena disebut sebagai variabel penelitian. Uji instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas. Berikut penjelasannya :

3.7.1 Uji validitas

Uji instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah *Product moment* dari Karl Pearson, berikut rumusnya :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2015:286)

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi

X : nilai indikator variabel yang ada pada kuesioner

Y : nilai total variabel kuesioner

N : jumlah responden

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- Jika $r_{xy\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
- Jika $r_{xy\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Latan (2013:46) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua ganjil-genap, dimana penelitian dilakukan dengan mengelompokkan skor butir bernomor ganjil sebagai belahan pertama, dan skor butir genap sebagai belahan kedua. Berikut rumus yang digunakan dalam penelitian ini, rumus *Spearman-Brown* :

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Sumber : Sugiyono (2015:216)

Keterangan :

r_i : reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b : korelasi produk momen antara belahan pertama dan kedua

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika reliabilitas internal seluruh item (r_i) lebih besar atau sama dengan r_{tabel} (taraf signifikan 5%) maka item instrumen dinyatakan reliabel.
- b. Jika reliabilitas internal seluruh item (r_i) lebih kecil dari r_{tabel} (taraf signifikan 5%) maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

3.8 Uji Normalitas Data

uji normalitas data adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan sesuai dengan distribusi teoritik tertentu. Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan Statistik Parametris. Penggunaan Statistik Parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji dengan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan SPSS. Berikut merupakan dasar pengambilan keputusan dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan SPSS :

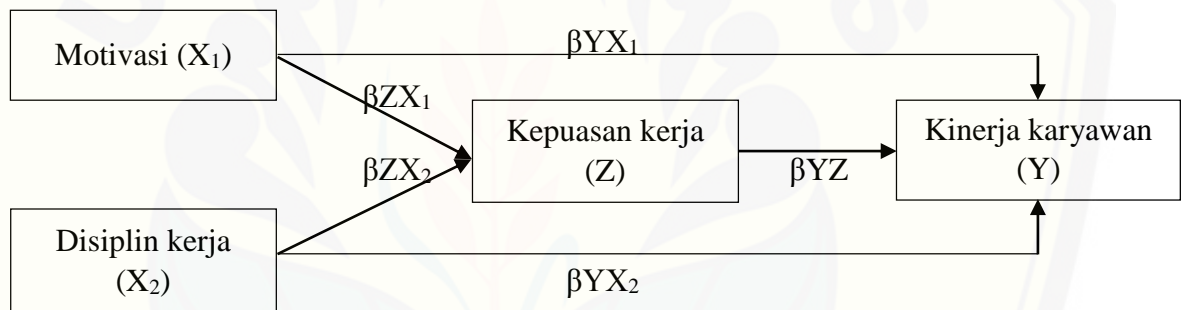
- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka data yang disajikan normal.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka data yang disajikan tidak normal.

3.9 Analisis data

3.9.1 Metode analisis jalur (*Path analysis*)

Menurut Murdijanto (2010:56) *path analysis* atau analisis jalur adalah keterkaitan antara variabel independen, variable intermediate, dan variabel dependen

yang biasanya disajikan dalam bentuk diagram. Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program computer (*software*) SPSS dan Microsoft excel. Analisis jalur juga merupakan sebuah analisis yang menentukan besarnya hubungan kausal antar variabel guna mengetahui baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Menurut Sandjojo (2011:78) pada model analisis jalur dikenal tiga tipe variabel, yaitu variabel eksogen, variabel *intervening*, dan variabel endogen. Variabel eksogen memberikan pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap variabel endogen. Sedangkan variabel endogen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel endogen lainnya. Berikut merupakan diagram jalur :



Gambar 3.1 Model analisis jalur (*path analysis*)

Keterangan :

- β_{ZX_1} = koefisien jalur pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja.
- β_{ZX_2} = koefisien jalur pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
- β_{YX_1} = koefisien jalur pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan.
- β_{YX_2} = koefisien jalur pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- β_{YZ} = koefisien jalur langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Model analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan dalam persamaan struktural berikut ini :

$$Z = \beta_0 + \beta_{ZX_1} + \beta_{ZX_2} + \epsilon_1 \dots\dots\dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_0 + \beta_{YX_1} + \beta_{YX_2} + \beta_{YZ} + \epsilon_2 \dots\dots\dots \text{(persamaan 2)}$$

Keterangan :

- Y = kinerja karyawan
Z = kepuasan kerja
X₁ = motivasi
X₂ = disiplin kerja
 β_0 = *intercept*
 $\epsilon_{1,2}$ = residual variabel (*error*)

3.10 Uji asumsi klasik

Seperti halnya dengan regresi linear berganda, pada analisis jalur (*path analysis*) juga akan dilakukan uji asumsi klasik, sebab analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linear berganda. Sebelum dilakukan hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam penelitian ini dilakukan beberapa uji asumsi klasik, diantaranya adalah :

a. Uji normalitas model

Uji asumsi klasik yang pertama adalah uji normalitas (Latan, 2013:56). Normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian berasal dari populasi yang normal. Uji normalitas perlu dilakukan sebab semua perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi normalitas. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran pada titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013-42). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas model adalah sebagai berikut :

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

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas artinya antara variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna/mendekati atau koefisien korelasinya tinggi. Akibat dari adanya multikolinieritas adalah tidak tertentu atau kesalahan standarnya tidak terhingga. Menurut Latan (2013:63) cara umum yang digunakan oleh peneliti untuk mendeteksi ada tidaknya problem multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya problem multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* harus > 0.10 dan nilai VIF < 10 , Hair et al, 2010 (dalam Latan, 2013:63). Maka dapat disimpulkan bahwa data yang memenuhi uji asumsi klasik multikolinieritas adalah tidak adanya nilai *Tolerance* yang < 0.10 dan nilai VIF > 10 .

c. Uji heteroskedastisitas

Pengujian terhadap asumsi klasik heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah *Variance* dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap (Latan, 2013:66). Ada beberapa cara untuk mendeteksi problem heteroskedastisitas menurut Latan (2013:66), yaitu dengan melihat grafik *scatterplot*, jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas, kemudian dengan melakukan uji statistik *glejser* yaitu dengan mentransformasi nilai residual menjadi absolut residual dan meregresnya dengan variabel independen dalam model, Gujarati dan potter, 2010 (dalam Latan, 2013:66). Jika diperoleh nilai signifikansi untuk variabel independen > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat problem heteroskedastisitas.

3.11 Uji hipotesis

Menurut Sugiyono (2010:159) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran hipotesis harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi (*R-Squares*) menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai *R-Squares* (R^2) 0.75 menunjukkan bahwa model kuat, nilai *R-Squares* (R^2) 0.50 menunjukkan bahwa model sedang dan nilai *R-Squares* (R^2) 0.25 menunjukkan bahwa model lemah. Dianjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R-Squares* dalam mengevaluasi model, dimana nilainya dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

b. Uji parsial (uji t)

Penggunaan uji parsial (uji t) adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen . Berikut rumus uji t yang dilakukan pada penelitian ini :

$$t = \frac{b_i}{sb_i}$$

Keterangan :

T : besarnya t_{hitung}

b_i : koefisien regresi

sb_i : *standart error* koefisien regresi

Berikut merupakan kriteria pengambilan keputusan :

- 1). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

c. Menghitung jalur

Pengaruh yang diterima oleh sebuah variabel endogen dari dua atau lebih variabel eksogen, dapat secara sendiri-sendiri maupun secara uji bersama-sama. Pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial), bisa berupa pengaruh langsung, bisa juga berupa pengaruh tidak langsung, yaitu melalui variabel eksogen yang lainnya. Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin kerja

(X_2) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Masing-masing jalur diuji signifikannya terlebih dahulu, apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka akan diberlakukan *trimming theory* dimana menghilangkan jalur yang tidak signifikan. Berikut merupakan langkah-langkah dalam melakukan *trimming theory* :

- 1). Merumuskan struktural.
- 2). Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
- 3). Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
- 4). Menghitung secara individual.
- 5). Menguji antara model analisis jalur tiga.
- 6). Merangkum keadaan tabel.
- 7). Memakai dan menyimpulkan.

Kemudian hasil struktur tersebut dihitung kembali masing-masing jalurnya (*path coefficient*). Berdasarkan hasil tersebut maka bisa diketahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung maupun pengaruh totalnya. Berikut merupakan proses perhitungannya :

- 1) Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect*)

- a) Pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja.

$$DEZX_1 = X_1 \longrightarrow Z$$

- b) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

$$DEZX_2 = X_2 \longrightarrow Z$$

- c) Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

$$DEYX_1 = X_1 \longrightarrow Y$$

- d) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$$DEYX_2 = X_2 \longrightarrow Y$$

- e) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

$$DEYZ = Z \longrightarrow Y$$

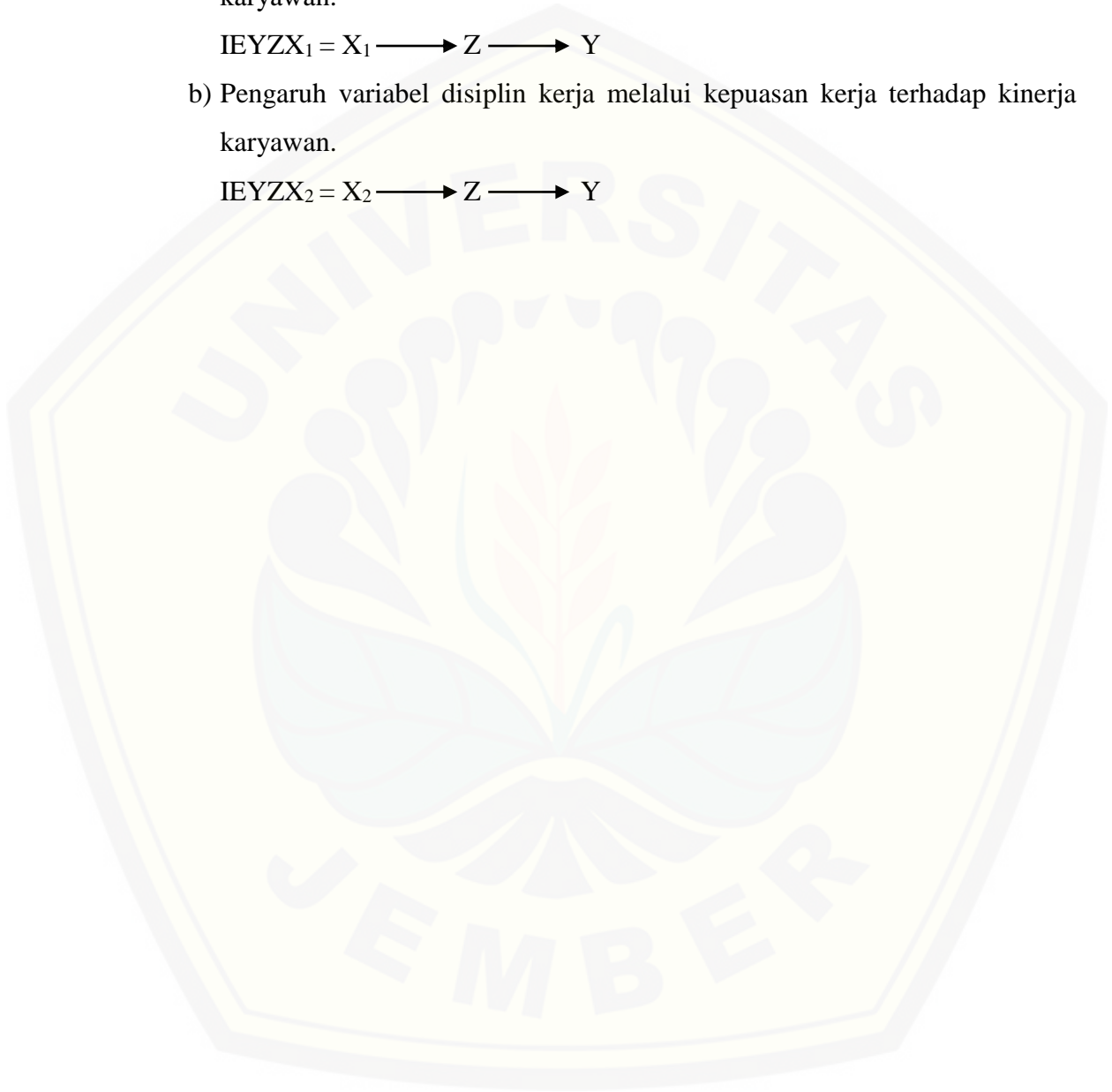
2) Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

a) Pengaruh variabel motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

$$IEYZX_1 = X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

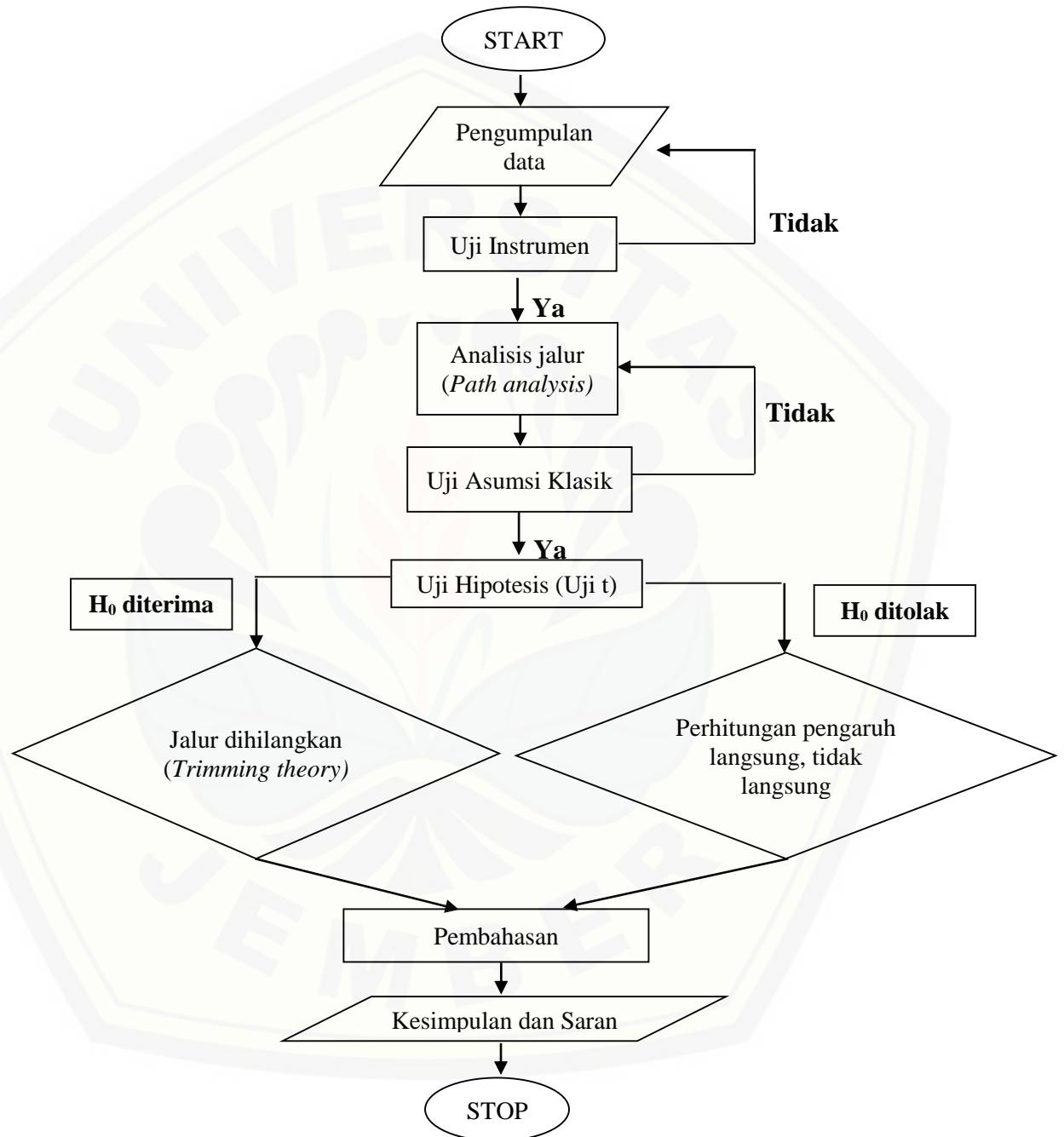
b) Pengaruh variabel disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

$$IEYZX_2 = X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$



3.12 Kerangka pemecahan masalah

Berikut kerangka pemecahan masalah pada penelitian ini :



Gambar 3.2 Kerangka pemecahan masalah

Sumber : data diolah

Keterangan :

- a. Start, merupakan tahap awal persiapan materi sebelum melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data, merupakan pengumpulan data yang dimulai dengan menyebarkan kuesioner atau mendapatkan data primer maupun sekunder.
- c. Uji instrumen, merupakan tahapan yang digunakan untuk kevalidan dari hasil kuesioner, tahapan ini melalui dua pengujian, yaitu uji validitas dan uji realibilitas.
- d. Analisis jalur (*Path analysis*), analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program computer (*software*) SPSS dan Microsoft excel, setelah hasil data valid dan reliable maka data diolah menggunakan analisis jalur.
- e. Uji asumsi klasik, merupakan pengujian yang digunakan untuk melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu dengan mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik menggunakan empat cara, yaitu : uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.
- f. Uji hipotesis, dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah uji t dan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung, yakni untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada setiap variabel yang diukur. Bila dalam uji t terdapat jalur hipotesis nolnya diterima, maka jalur harus dihilangkan kemudian dihitung kembali koefisien dari jalur yang baru (tanpa jalur yang tidak signifikan) hingga memperoleh hipotesis nol tolak lalu menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.
- g. Pembahasan, merupakan penjelasan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
- h. Kesimpulan dan saran, merupakan temuan-temuan hasil yang dilakukan selama penelitian dan memberikan saran berdasarkan dengan hasil penelitian.
- i. Stop, merupakan penyelesaian penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember. Sampel penelitian adalah karyawan PT Temprina Media Grafika Jember, dengan jumlah observasi sebanyak 50 karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan alat uji analisis path. Setelah dilakukan analisis data, dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

- a. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember, hal ini membuktikan bahwa dorongan untuk mencapai kesuksesan (motivasi) dalam bekerja mampu membuat karyawan merasa lebih puas dalam menjalankan pekerjaannya. Adanya semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas merupakan sesuatu yang dimiliki oleh karyawan, karena dengan semangat kerja yang tinggi karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember, hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang dibuat oleh perusahaan agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan perusahaan.
- c. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember, hal ini membuktikan bahwa motivasi yang muncul karena adanya faktor internal atau eksternal akan meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember, hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja mampu mengarahkan karyawan secara baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT

Temprina Media Grafika Jember, kepuasan kerja secara keseluruhan (meliputi kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan dalam bekerja, gaji, kesempatan promosi, dan kondisi kerja) akan meningkatkan kinerja karyawan.

- f. Motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.
- g. Disiplin kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember.

5.2. Saran

Berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya terdapat beberapa saran yang akan menjadi implikasi bagi penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan, antara lain:

- a. Berdasarkan hasil analisis, PT Temprina Media Grafika Jember diharapkan agar mempertahankan sikap atasan dalam memberikan dorongan dan semangat kepada karyawan, sehingga karyawan termotivasi dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.
- b. Berdasarkan hasil analisis, PT Temprina Media Grafika Jember diharapkan agar mempertahankan kebijakan-kebijakan perusahaan dalam mengarahkan karyawan, sehingga karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dan kinerja yang baik.
- c. Pihak PT Temprina Media Grafika Jember diharapkan agar lebih memperhatikan karyawan dalam memberikan penghargaan agar karyawan menjadi lebih bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, I. A, dan Suprayetno, A. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10 (2): 124-135.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. (Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE.
- Handoko T. H. 2002. *Manajemen*. (Edisi Kedua). Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartika, E. W., dan Kaihatu, T. S. 2010. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 12 (1): 100-112.
- Latan, H., dan Temalagi, S. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, H. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, A. P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Bumi Aksara
- Masyjui, I. 2005. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan”. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Mathis, R. L. & John H. J. 2004. *Human Resource Management*. Alih bahasa oleh Diana Angelica. 2006. Jakarta: Salemba Empat.
- Murdijanto, P.B., dan Wibisono, S. 2010. *Metode Kwantitatif*. Buku Ajar. Jember: Program Pascasarjana Program Studi Ilmu Ekonomi Universitas Jember.
- Reza, R. A. 2010. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”. Skripsi. Semarang: Program Sarjana Universitas Diponegoro.

- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirusahaan*. Vol. 13 (1):40-45.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. & Mary C. 2007. *Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P. & Mary C. 2009. *Manajemen*. Alih bahasa oleh Bob Sabran, M.M. dan Devri Barnadi Putera, S.E. 2010. (Edisi Kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2000. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. 2008. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyatmi, Minarsih, M. M., dan Gagah, E. 2016. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Disiplin Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management*. Vol.2 (2): (tanpa halaman).
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Supranto, J. 2004. *Analisis Multivariat: Arti dan Interpretasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno, Fathoni, A., dan Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management*. Vol. 2 (2): (tanpa halaman).
- Umar, H. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wayne, R. M. 2008. *Human Resource Manjement*. Alih bahasa oleh Bayu Airlangga, M.M. 2009. Jakarta: Erlangga.

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT Temprina Media Grafika Jember

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi S1 dan guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon dengan hormat Bapak/Ibu/Sdr/i untuk kesediaannya memberikan informasi dan menjawab pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan penelitian yang saya ajukan. Adapun penelitian yang saya buat adalah **“Pengaruh motivasi dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember”**.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan dalam kepentingan penelitian ini saja. Sesuai dengan etika penelitian, identitas dan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/I yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti,

Nona Risky Ramadhani

140810201239

LEMBAR KUESIONER

1. Identitas Responden

Nomor responden : _____ (*diisi oleh peneliti*)

Umur : _____ tahun

Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan *)

Jabatan responden : _____

Lama bekerja : _____

Pendidikan terakhir : _____

*) coret yang tidak perlu

2. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan-pernyataan tersebut mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada.

2. Isilah pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap benar. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu :

Sangat Setuju (SS) : Skor 5

Setuju (S) : Skor 4

Cukup Setuju (CS) : Skor 3

Tidak Setuju (TS) : Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3. Daftar Pernyataan

a. Motivasi

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu terdorong untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja.					
2.	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar saya menjadi karyawan yang berprestasi.					
3.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah dahulu oleh atasan.					
4.	Saya melakukan hal yang kreatif dalam bekerja agar lebih menarik klien.					
5.	Keluhan dari klien menjadi tanggung jawab saya untuk cepat menyelesaikannya.					

b. Disiplin kerja

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu hadir pada hari kerja.					
2.	Saya taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP (standar operasional perusahaan) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Saya berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan.					
5.	Saya menjaga kesopanan terhadap rekan kerja di perusahaan PT Temprina Media Grafika Jember.					

c. Kepuasan kerja

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Karyawan selalu membantu karyawan lain yang sedang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
2.	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang.					
3.	Saya menerima gaji sesuai dengan kontribusi yang saya berikan ke perusahaan.					
4.	Saya mendapat jaminan (perlindungan, kesehatan, dan keselamatan kerja) dari perusahaan.					

d. Kinerja karyawan

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	<i>Skill</i> yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>deadline</i> yang diberikan oleh atasan.					
3.	Saya mencapai hasil yang lebih baik setelah diberikan pelatihan-pelatihan dari atasan.					
4.	Atasan selalu menerima gagasan-gagasan dari bawahan untuk kemajuan perusahaan PT Temprina Media Grafika Jember.					

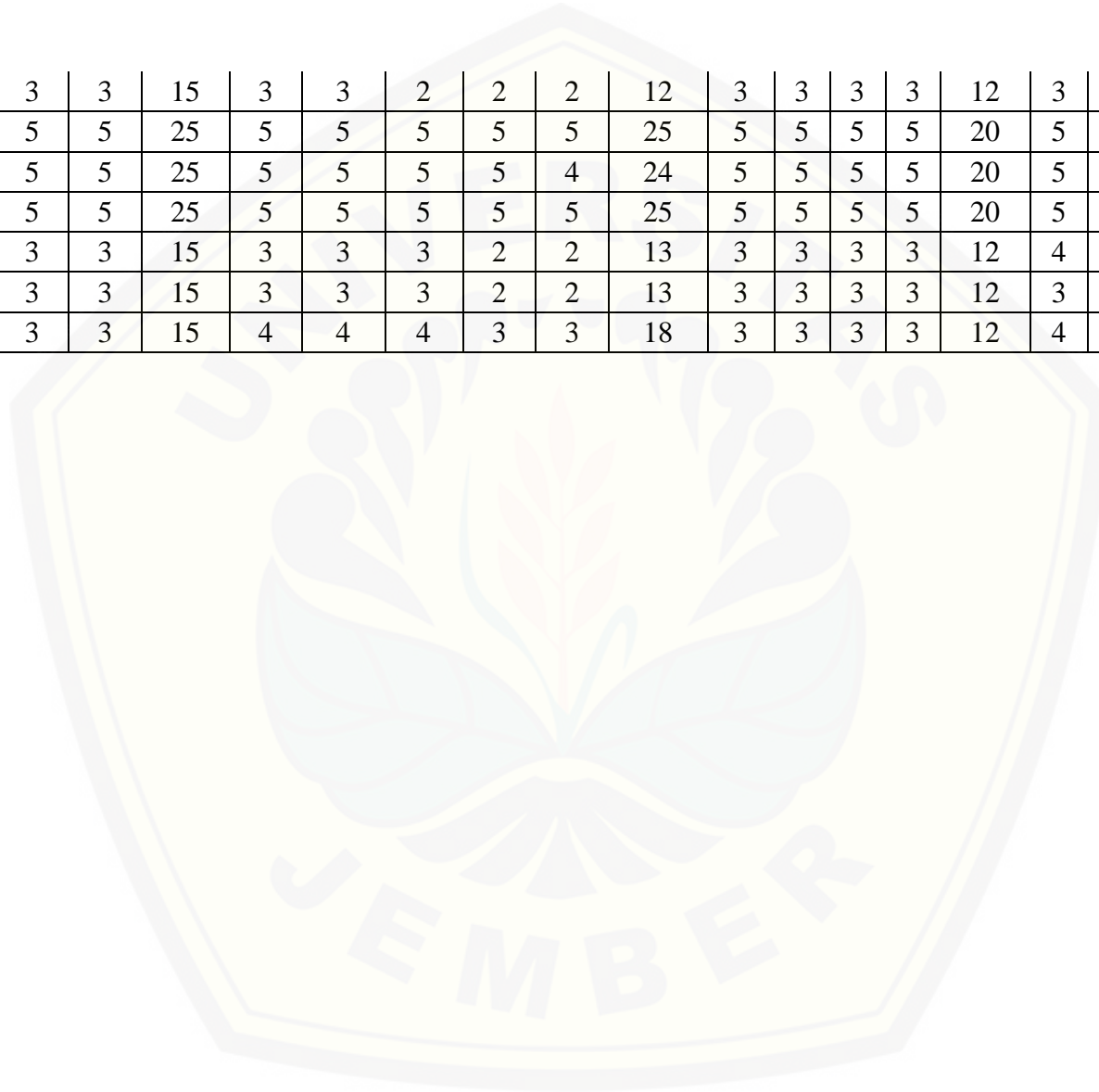
LAMPIRAN 1 REKAPITULASI KUISIONER

No	X1					Σ	X2					Σ	Z				Σ	Y				Σ
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		Z1	Z2	Z3	Z4		Y1	Y2	Y3	Y4	
1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20
3	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
4	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
6	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
7	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20
10	4	4	3	3	3	17	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12
11	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19
12	4	5	4	5	4	22	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
13	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	17	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
14	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	2	14	4	3	3	3	13	4	4	3	3	14
15	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	12	4	4	4	3	15
16	5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18
17	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20

Digital Repository Universitas Jember

19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
20	4	4	5	4	5	22	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
22	4	4	5	4	4	21	4	4	4	3	3	18	4	4	3	3	14	5	4	4	4	17
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
25	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	13	5	4	4	4	17
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
27	5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	19	5	5	4	4	18
28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20
29	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18
30	5	4	5	5	4	23	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	19	5	5	4	4	18
31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14
32	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18
33	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12
34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
35	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	3	3	3	13	5	5	4	4	18
36	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19
40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19
41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
42	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16

44	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	2	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
45	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
46	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
47	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
48	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14
49	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14
50	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14



LAMPIRAN 2 ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	50	15	25	21.96	3.563
X2	50	12	25	20.60	4.091
Z	50	12	20	16.64	3.275
Y	50	12	20	17.20	2.893
Valid N (listwise)	50				

LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS

Variabel Motivasi Kerja (X₁)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,930**	,889**	,850**	,838**	,935**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,930**	1	,948**	,901**	,886**	,968**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,889**	,948**	1	,949**	,932**	,980**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,850**	,901**	,949**	1	,982**	,972**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,838**	,886**	,932**	,982**	1	,963**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	,935**	,968**	,980**	,972**	,963**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,904**	,865**	,857**	,913**	,947**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,904**	1	,924**	,854**	,876**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,865**	,924**	1	,874**	,866**	,949**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,857**	,854**	,874**	1	,930**	,953**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	,913**	,876**	,866**	,930**	1	,966**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	,947**	,951**	,949**	,953**	,966**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Correlations

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1
Z1.1	Pearson Correlation	1	,938**	,864**	,834**	,946**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
Z1.2	Pearson Correlation	,938**	1	,910**	,870**	,969**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
Z1.3	Pearson Correlation	,864**	,910**	1	,940**	,970**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
Z1.4	Pearson Correlation	,834**	,870**	,940**	1	,951**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50
Z1	Pearson Correlation	,946**	,969**	,970**	,951**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

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

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	,912**	,816**	,787**	,926**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
Y1.2	Pearson Correlation	,912**	1	,853**	,810**	,944**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
Y1.3	Pearson Correlation	,816**	,853**	1	,931**	,959**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
Y1.4	Pearson Correlation	,787**	,810**	,931**	1	,941**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50
Y1	Pearson Correlation	,926**	,944**	,959**	,941**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

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

LAMPIRAN 4 UJI RELIABILITAS

Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	6

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	6

Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	5

Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	5

LAMPIRAN 5 UJI NORMALITAS DATA

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		50	50	50	50
Poisson Parameter ^{a,b}	Mean	21.96	20.60	16.64	17.20
Most Extreme Differences	Absolute	.220	.141	.170	.209
	Positive	.220	.141	.170	.209
	Negative	-.175	-.133	-.125	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		1.558	.997	1.205	1.475
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016	.274	.110	.026

a. Test distribution is Poisson.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 6 UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95780874
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.098
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

a. Test distribution is Normal.

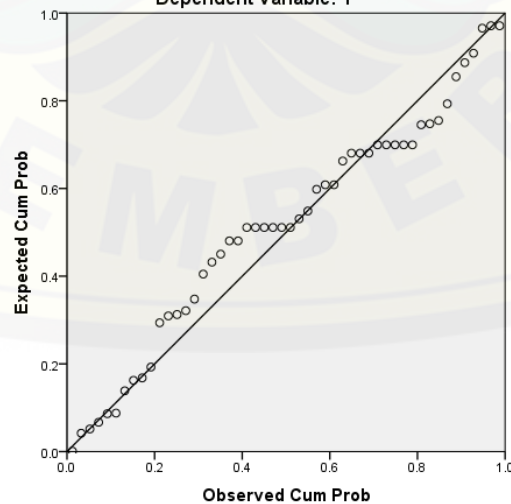
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	1.575				
	X1	.317	.097	.390	3.256	.002	.166	6.014
	X2	.245	.081	.346	3.036	.004	.183	5.455
	Z	.218	.101	.247	2.155	.036	.181	5.515

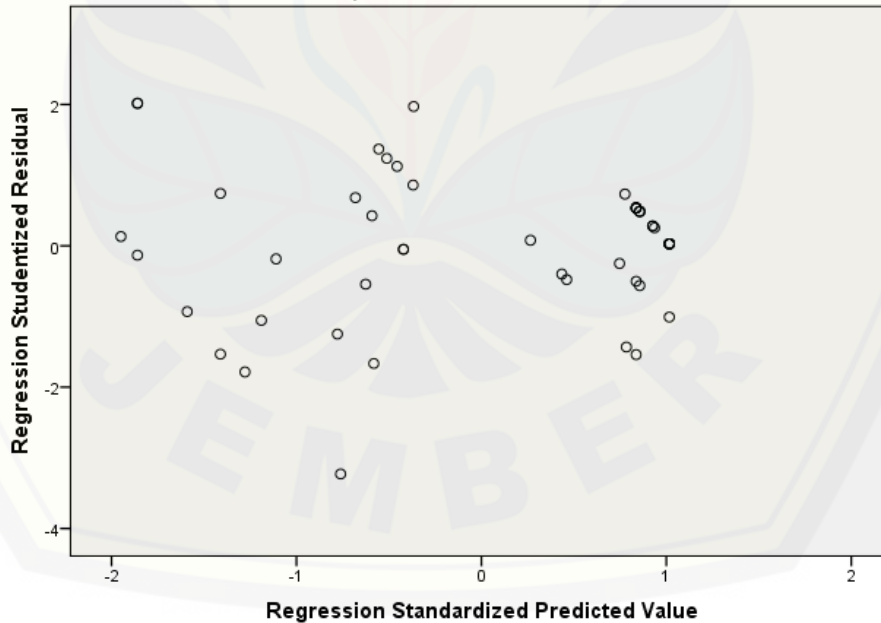
a. Dependent Variable: Y

Uji Heterokedastisitas

Uji Scatterplot

Scatterplot

Dependent Variable: Y



LAMPIRAN 7 UJI HIPOTESIS

Persamaan 1

Uji Koefisien Determinasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.811	1.424

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.657	1.282		-.512	.611
	X1	.478	.121	.520	3.941	.000
	X2	.330	.106	.412	3.118	.003

a. Dependent Variable: Z

Persamaan 2

Uji Koefisien Determinasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.890	.883	.989

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

b. Dependent Variable: Y

Uji parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.575	.892		1.764	.084
	X1	.317	.097	.390	3.256	.002
	X2	.245	.081	.346	3.036	.004
	Z	.218	.101	.247	2.155	.036

a. Dependent Variable: Y

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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