



**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA,  
DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH  
AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN  
BANYUWANGI**

THE INFLUENCE OF WORK TRAINING, WORK DISCIPLINE,  
AND MOTIVATION ON EMPLOYEES SATISFACTION IN  
BANYUWANGI DISTRICT REGIONAL  
WATER COMPANY (PDAM)

**SKRIPSI**

Oleh:

**Siska Tri Pertiwi**

**NIM.130810201013**

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2017**



**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA,  
DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH  
AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN  
BANYUWANGI**

THE INFLUENCE OF WORK TRAINING, WORK DISCIPLINE,  
AND MOTIVATION ON EMPLOYEES SATISFACTION IN  
BANYUWANGI DISTRICT REGIONAL  
WATER COMPANY (PDAM)

**SKRIPSI**

Oleh:

**Siska Tri Pertiwi**

**NIM.130810201013**

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2017**



**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA,  
DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH  
AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN  
BANYUWANGI**

THE INFLUENCE OF WORK TRAINING, WORK DISCIPLINE,  
AND MOTIVATION ON EMPLOYEES SATISFACTION IN  
BANYUWANGI DISTRICT REGIONAL  
WATER COMPANY (PDAM)

**SKRIPSI**

Oleh:

**Siska Tri Pertiwi**

**NIM.130810201013**

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2017**

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

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Siska Tri Pertiwi

NIM : 130810201013

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum  
(PDAM) Kabupaten Banyuwangi

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 instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahaan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung 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, 5 Juni 2017

Yang Menyatakan,

Siska Tri Pertiwi  
NIM.130810201013

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi

Nama Mahasiswa : Siska Tri Pertiwi

NIM : 130810201013

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 6 Juni 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Muhammad Syaharudin, M.M.  
NIP. 195509191985031003

Drs. Agus Priyono, M.M.  
NIP. 196010161987021001

Menyetujui  
Ketua Program Studi  
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S. S.E., MM  
NIP. 197805252003122022

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**Nama Mahasiswa** : Siska Tri Pertiwi  
**NIM** : 130810201013  
**Jurusan** : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal: 15 Juni 2017

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

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua** : Dra.Sudarsih, M.Si. : (.....)  
NIP. 196212121992012001  
**Sekretaris** : Ema Desia Prajitiasari, S.E M.M. : (.....)  
NIP. 197912212008122002  
**Anggota** : Drs.Eka Bambang Gusminto, M.M. : (.....)  
NIP. 196702191992031001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

Foto 4 x 6

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

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa terima kasih yang tidak terkira kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada saya untuk kemudahan dan kelancaran dalam penyusunan skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Siswoyo dan Ibu Sulastika.
3. Kakak dan Adik saya, Vivien Dian Firmani, Fitria Ariffiana dan Rizki Kurniawan Putra yang saya sayangi.
4. Sahabat KSHM (Bella, Intan, Icha, Adit, Satrio, Eky, Faruq) yang selalu membantu dan memberi semangat selama ini.
5. Semua sahabat dan teman-teman seperjuangan Manajemen 2013.
6. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

**MOTTO**

“Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat.”

( Winston Churchill )

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmu lah engkau berharap.”

( QS. Al-Insyirah, 6-8 )

“Kekuatan sebuah tujuan sangatlah hebat dalam melakukan yang terbaik.”

( Tanadi Santoso )

“Happiness is a choice, not a result. Nothing will make you happy until you choose to be happy. No person will make you happy unless you decide to be happy. Your happiness will not come to you. It can only come from you.”

( Ralp Marston )



## RINGKASAN

**Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi;** Siska Tri Pertiwi; 130810201013; 2017; 105 halaman; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Persaingan ekonomi yang semakin ketat di era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi, sehingga perusahaan dapat bersaing dan dapat mencapai tujuannya. Peranan karyawan yang berkualitas dibutuhkan dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, karena perusahaan dalam kegiatannya selalu berhubungan dengan karyawan. Karyawan sebagai tenaga yang menjalankan aktivitas dalam perusahaan, tanpa karyawan aktivitas perusahaan tidak akan dapat beroperasi.

Dalam mencapai tujuan perusahaan sumber daya manusia harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi perusahaan, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini menjadi tugas pimpinan perusahaan. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi perusahaan, karyawan, bahkan bagi masyarakat.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Obyek pada penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi, dengan populasi seluruh karyawan tetap sebanyak 60 orang dan sampelnya seluruh populasi yaitu sebanyak 60 responden. Dalam kajian ini jumlah indikator variabel seluruhnya berjumlah 17, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi.

## SUMMARY

**The Influence of Work Training, Work Discipline, and Motivation on Employees Satisfaction in Banyuwangi District Regional Water Company (PDAM);** Siska Tri Pertiwi; 130810201013; 2017; 105 pages; Departmen Of Management; Faculty of Economics and Business Universitas Jember

Increasingly tight economic competition in the era of globalization requires companies to be able to follow the development of science and technology that occur, so that companies can compete and can achieve its goals. The role of qualified employees is needed in the business of achieving these objectives, because the company in its activities is always associated with employees. Employees as a workforce who runs the activities within the company, without employees of the company's activities will not be able to operate.

In achieving the objectives of the company human resources must have high work satisfaction. Employee job satisfaction is a factor that is considered important, because it can affect the way the company as a whole. Satisfaction is felt by employees in the work is an indication that employees have a feeling of fun in carrying out the job. Job satisfaction is also a positive attitude of employees to various situations in the workplace. For the company, employee job satisfaction should get attention and fulfillment of this matter become duty of company leader. So within the scope of human resource management, job satisfaction factors provide benefits both for companies, employees, even for the community.

Based on the phenomenon, this study aims to determine the effect of work training, work discipline, and motivation to employees satisfaction. The object of this research is the Banyuwangi District Regional Water Company (PDAM), with a population of all permanent employees of 60 people and the sample of the entire population is 60 respondents. In this study the number of indicator variables totaled 17, the data analysis method used in this study is multiple linear regression.

The results of this study indicate that work training, work discipline, and motivation have a partial effect on employees satisfaction in Banyuwangi District Regional Water Company (PDAM).

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulisan Skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE.,M.M.,Ak.,.CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Muhammad Syaharudin, M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Agus Priyono, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan, semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Ibu Dra. Sudarsih, M.Si., Ibu Ema Desia Prajitiasari, S.E M.M., dan Bapak Drs. Eka Bambang Gusminto, M.M. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Teristimewa untuk Bapak Siswoyo dan Ibu Sulastika serta kakak dan adik saya Vivien Dian Firmani, Fitria Ariffiana dan Rizki Kurniawan Putra, yang telah memberikan do'a, dukungan, dan semangat selama ini.
8. Semua saudara dan sahabat yang selalu memberika do'a, dukungan, dan semangatnya selama ini.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2013 terutama konsentrasi manajemen sumber daya manusia angkatan 2013.
10. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember,

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>TANDA PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Pelatihan Kerja .....	7
2.1.2 Disiplin Kerja .....	12
2.1.3 Motivasi.....	16
2.1.4 Kepuasan Kerja .....	25
2.2 Penelitian Terdahulu .....	27
2.3 Kerangka Konseptual .....	31
2.4 Hipotesis Penelitian.....	32

<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	34
3.1 Rancangan Penelitian .....	34
3.2 Populasi dan Sampel .....	34
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	35
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	36
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.7 Skala Pengukuran.....	40
3.8 Metode Analisis Data .....	41
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....	47
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	49
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	49
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	49
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi .....	50
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi.....	51
4.1.4. Tugas dan Wewenang .....	53
4.2 Deskripsi Statistik Data Variabel Penelitian .....	58
4.3 Analisis Data .....	66
4.3.1 Uji Instrumen.....	66
4.3.2 Uji Normalitas Data.....	68
4.3.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
4.3.4 Uji Asumsi Klasik .....	71
4.3.5 Uji Hipotesis.....	72
4.4 Pembahasan.....	74
4.5 Keterbatasan Penelitian .....	77
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	78
5.1 Kesimpulan .....	78
5.2 Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	80
<b>LAMPIRAN</b> .....	82

**DAFTAR TABEL**

- 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu
- 3.1 Distribusi Sampel
- 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
- 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
- 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
- 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja
- 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja
- 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi
- 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja
- 4.9 Hasil Uji Validitas
- 4.10 Hasil Uji Reliabilitas
- 4.11 Hasil Uji Normalitas
- 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda
- 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas
- 4.14 Hasil Uji F
- 4.15 Hasil Uji t

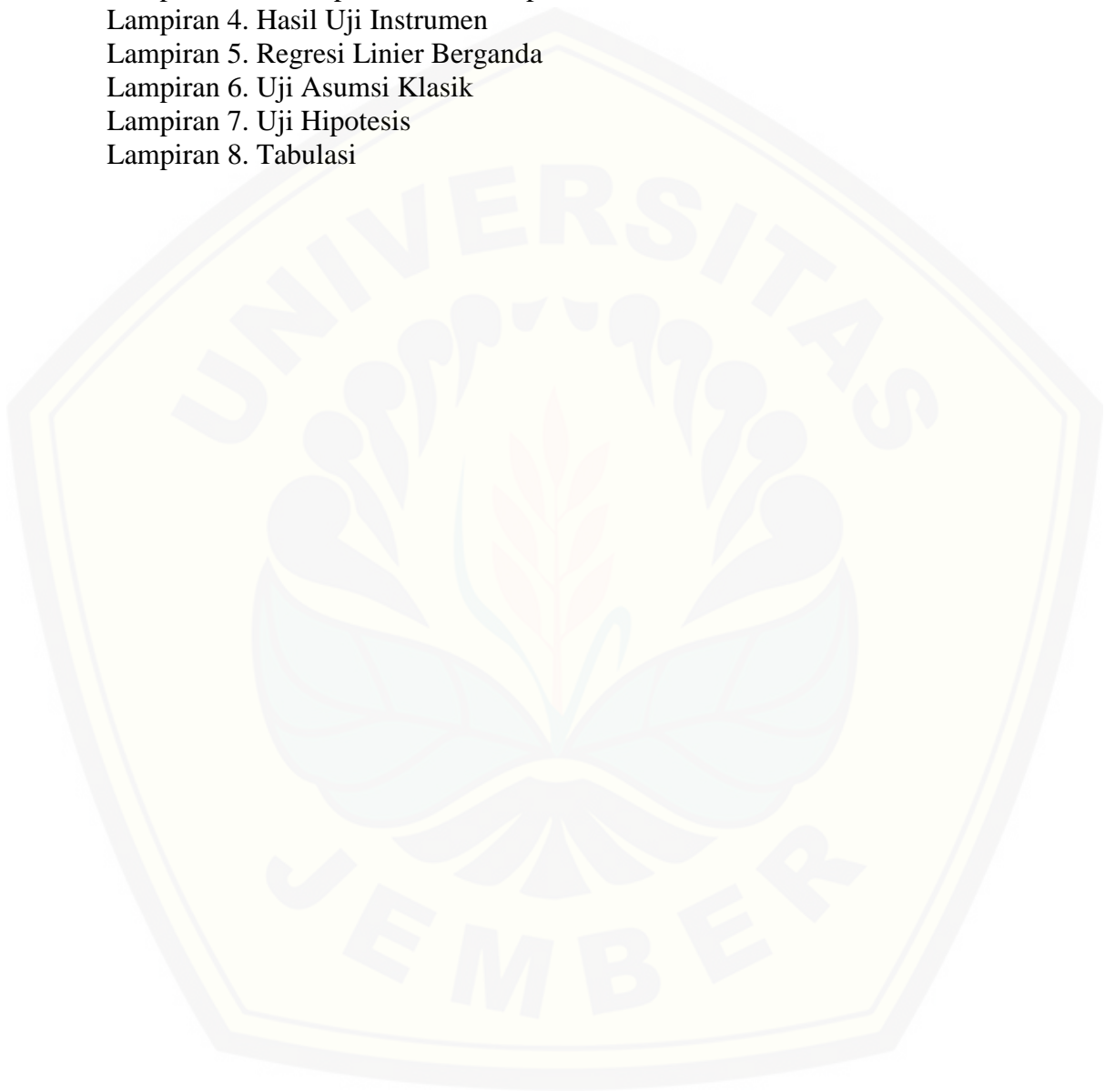
**DAFTAR GAMBAR**

- 2.1 Kerangka Konseptual
- 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah
- 4.1 Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Banyuwangi
- 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Deskripsi Karakteristik Responden
- Lampiran 3. Deskripsi Jawaban Responden
- Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen
- Lampiran 5. Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7. Uji Hipotesis
- Lampiran 8. Tabulasi





## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan ekonomi yang semakin ketat di era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi, sehingga perusahaan dapat bersaing dan dapat mencapai tujuannya. Peranan karyawan yang berkualitas dibutuhkan dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, karena perusahaan dalam kegiatannya selalu berhubungan dengan karyawan. Karyawan sebagai tenaga yang menjalankan aktivitas dalam perusahaan, tanpa karyawan aktivitas perusahaan tidak akan dapat beroperasi.

Dalam mencapai tujuan perusahaan sumber daya manusia harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi perusahaan, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini menjadi tugas pimpinan perusahaan. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi perusahaan, karyawan, bahkan bagi masyarakat.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi salah satunya adalah pelatihan kerja. Menurut Bangun (2012:202) pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Secara umum, pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Manfaat lain dari pelatihan karyawan, dengan semakin terampilnya karyawan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya. Tujuan dari adanya pelatihan kerja karyawan adalah untuk memperbarui kemampuan karyawan dan membantu mereka untuk beradaptasi terhadap

perubahan yang nantinya diharapkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pelatihan kerja merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan sehingga tenaga kerja atau karyawan memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan di masa kini dan di masa yang akan datang. Pelaksanaan pelatihan kerja yang diadakan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi yang dilakukan secara rutin diharapkan dapat meningkatkan kualitas kemampuan dari setiap karyawannya, serta memiliki tujuan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan. Jenis pelatihan yang ada di perusahaan dapat berupa *workshop* maupun seminar yang diadakan di perusahaan maupun di luar perusahaan.

Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi yang terjadi yaitu memberikan pelatihan terhadap karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing karyawan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tetapi, dalam pelatihan yang dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi masih ada beberapa permasalahan dalam pelaksanaannya, misalnya teori yang telah diberikan dalam pelatihan belum diaplikasikan dalam perusahaan, hal ini disebabkan oleh kebijakan, kepentingan masing-masing individu, serta koordinasi yang tidak terorganisir dengan baik.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi yaitu disiplin kerja. Perusahaan sangat membutuhkan disiplin kerja, karena dengan disiplin kerja apa yang diinginkan dan yang menjadi tujuan perusahaan bisa tercapai. Tetapi sebaliknya apabila disiplin kerja tidak dijalankan oleh semua karyawan maka tujuan perusahaan susah didapat. Disiplin kerja juga membuat para karyawan melatih bahwa dirinya harus mampu melakukan hal yang tidak semena-mena, terlebih lagi dalam kehidupan bermasyarakat ataupun dalam organisasi lingkungan kerjanya.

Menurut Singodimejo dalam (Mulyadi, 2015:48) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Jika disiplin kerja dilaksanakan dengan baik maka hal tersebut akan menjadi pendukung untuk mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuannya, namun tujuan perusahaan akan terhalang jika disiplin kerja perusahaan tidak dilaksanakan dengan baik.

Dalam mencapai tujuan perusahaan bisa dengan menerapkan aturan dan sikap disiplin bagi seluruh anggota perusahaan, baik dari pimpinan perusahaan hingga karyawan tingkat bawah. Dalam sebuah perusahaan banyak bermacam-macam sifat manusia yang bekerja dalam satu ruang lingkup yang sama, dengan demikian perlu adanya sebuah peraturan guna mendisiplinkan setiap sifat yang bermaam-macam tersebut. Namun peraturan yang dibuat harus cukup adil bagi setiap karyawan, baik untuk pemimpin perusahaan atau bawahan. Hal ini juga tidak terlepas dengan adanya pemberian sanksi yang tegas bagi pelanggar aturan yang telah di tetapkan perusahaan.

Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi yang terjadi yaitu masih banyak karyawan yang kurang mentaati peraturan perusahaan untuk datang kerja secara tepat waktu. Perusahaan telah menetapkan jam kerja yang harus ditaati oleh setiap karyawan, namun pada kenyataanya masih banyak karyawan yang datang terlambat. Dengan tidak mentaati peraturan maka hal tersebut dapat mengakibatkan kerugian bagi kedua belah pihak. Sistem absensi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi menggunakan *check lock*. Hal ini dilakukan untuk mempermudah absensi para karyawan, mereka hanya perlu menggunakan sidik jarinya untuk absen sehingga dapat dilakukan dengan cepat, diharapkan hal ini dapat meningkatkan kehadiran karyawan dan meningkatkan disiplin mereka.

Selain dua faktor diatas, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi yaitu motivasi. Mathis & Jackson dalam (Bangun, 2012:312) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang dan menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal

dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan. Motivasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Terkadang di sebuah perusahaan atau instansi, masih ada karyawan yang masih memiliki kinerja yang kurang optimal dan hal itu bisa disebabkan karena beberapa hal dan disinilah peran atasan atau manajer untuk memotivasi karyawan agar memiliki semangat kerja. Jika karyawan sudah memiliki semangat kerja, maka kepuasan kerja karyawan tersebut juga otomatis akan meningkat.

Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi menyadari bahwa semangat yang dimiliki karyawannya berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan memberikan rangsangan untuk dapat menumbuhkan semangat karyawannya dengan cara memberikan tambahan dana tunjangan bagi karyawan yang dapat mencapai target, sehingga hal ini diharapkan dapat memotivasi karyawan agar dapat mencapai targetnya dan agar kepuasan kerja menjadi meningkat.

Berdasarkan fenomena di atas maka penelitian ini akan diteliti dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Setelah mengetahui pemaparan diatas rumusan masalah yang didapat sebagai berikut:

- a. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi?
- c. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi

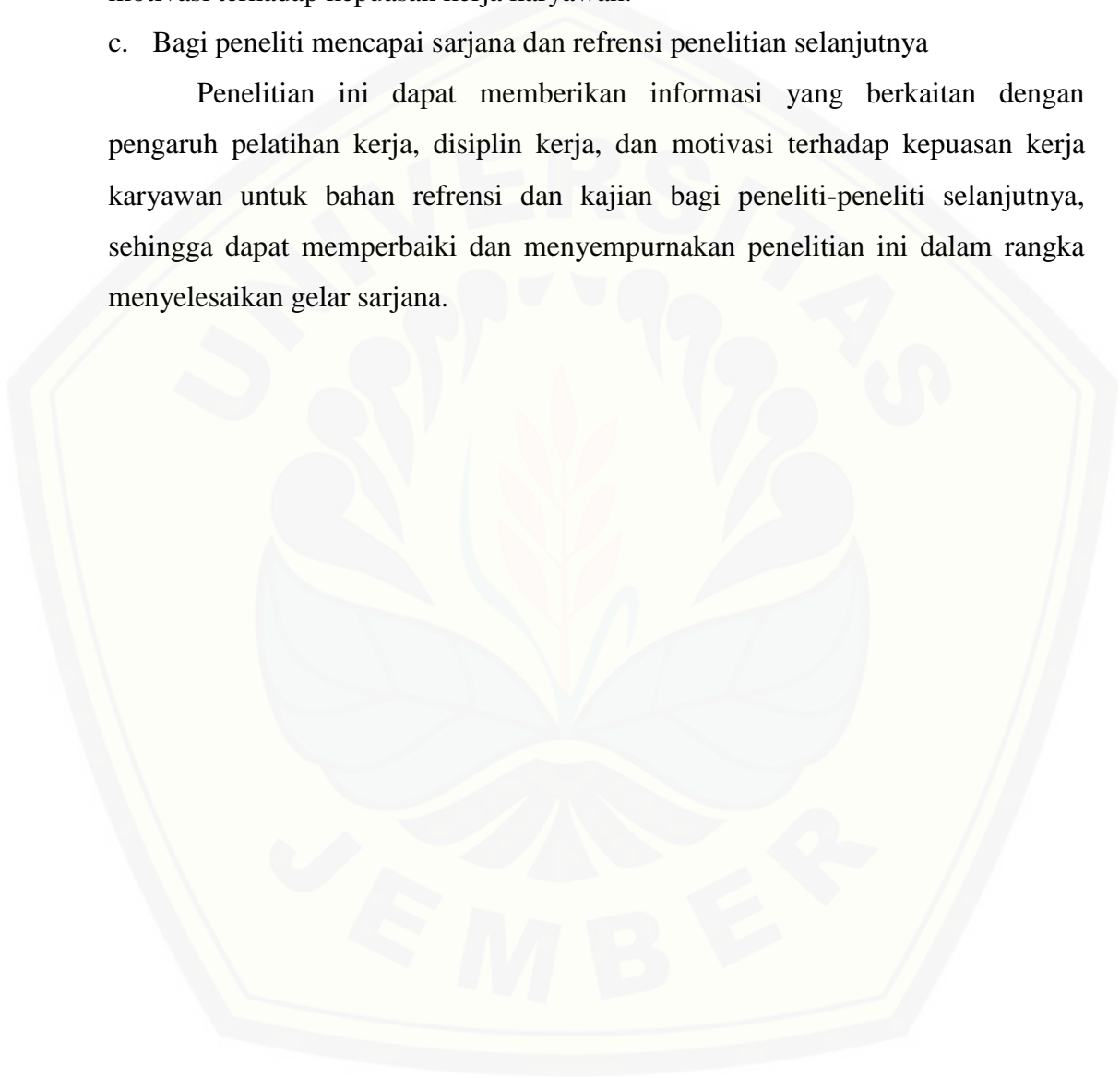
Sebagai bahan referensi yang diharapkan dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pengetahuan dan dapat digunakan sebagai informasi dalam bidang ilmu manajemen yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi peneliti mencapai sarjana dan refrensi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan untuk bahan refrensi dan kajian bagi peneliti-peneliti selanjutnya, sehingga dapat memperbaiki dan menyempurnakan penelitian ini dalam rangka menyelesaikan gelar sarjana.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Pelatihan Kerja

##### a. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Bangun (2012:202) pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Secara umum, pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Untuk karyawan lama, pelatihan digunakan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan. Biasanya, pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mengharuskan karyawan mengikuti pelatihan. Sedangkan menurut Kasmir (2016:126), pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Artinya, pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Artinya, untuk menambah pengetahuan, keahlian dan membentuk perilaku karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan dan disusun secara baik oleh perusahaan.

##### b. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:140), pelatihan memiliki beberapa tujuan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Memperbaiki kinerja. Pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja terprediksi karyawan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan. Melalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
3. Mengurangi waktu belajar. Sistem seleksi karyawan tidaklah sempurna, terkadang terdapat saat dimana prediksi tersebut terbukti tidak valid. Tidak ada alat seleksi yang mampu secara akurat memprediksi kesuksesan dan kegagalan karyawan sepanjang waktu, pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya.
4. Memecahkan permasalahan operasional. Serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan oleh perusahaan membantu karyawan dalam memecahkan masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif.
5. Promosi karyawan. Mengembangkan kemampuan promosional karyawan adalah konsisten dengan kebijakan personal untuk promosi dari dalam, pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karier.
6. Orientasi karyawan terhadap organisasi. Selama beberapa hari, karyawan mempunyai kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi dari kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan dan dapat memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas keseluruhan karyawan. Karena alasan inilah beberapa pelaksana orientasi melakukan upaya bersama supaya secara benar, agar ada orientasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Pelatihan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.



### c. Metode Pelatihan Kerja

Menurut Bangun (2012:210), ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain metode *on-the-job training* dan *off-the-job training*.

#### 1. Metode *on-the-job training*

Metode *on-the-job training* merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Dengan menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien pelaksanaan latihan, karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihnya. Adapun empat metode yang digunakan antara lain, rotasi pekerjaan, penugasan yang direncanakan, pembimbingan, dan pelatihan posisi.

- a. Rotasi pekerjaan (*job rotation*), merupakan pemindahan pekerjaan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.
- b. Penugasan yang direncanakan, menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaannya.
- c. Pembimbingan, pelatihan tenaga kerja langsung oleh atasannya. Metode ini sangat efektif dilakukan karena atasan langsung sangat mengetahui bagaimana keterampilan bawahannya, sehingga lebih tahu menerapkan metode yang digunakan.
- d. Pelatihan posisi, tenaga kerja yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu. Pelatihan seperti ini diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami perpindahan pekerjaan. Sebelum dipindahkan ke pekerjaan baru terlebih dahulu diberikan pelatihan agar mereka dapat mengenal lebih dalam tentang pekerjaannya.

## 2. Metode *off-the-job training*

Dalam metode *off-the-job training*, pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Keuntungan dengan metode ini, para peserta latihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung, metode yang diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas pengetahuan. Kelemahannya adalah biaya yang dikeluarkan relatif besar, dan pelatih belum mengenal secara lebih mendalam para peserta latihan sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam pelatihan. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain:

1. *Business games*, peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu. Metode ini bertujuan agar para peserta latihan dapat dengan lebih baik dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasional perusahaan dengan baik.
2. *Vestibule school*, tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan sistem pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan diluar perusahaan. Tujuannya adalah untuk menghindari tekanan dan pengaruh kondisi dalam perusahaan.
3. *Case Study*, dimana peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut. Pemecahan masalah dapat dilakukan secara individual atau kelompok atas masalah-masalah yang ditentukan.

### d. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:60) pelatihan kerja merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Indikator-indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

## 1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

## 2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus kongkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

## 3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

## 4. Waktu (Banyaknya Sesi)

Semakin sering karyawan mendapat pelatihan, maka kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Indikator-indikator pelatihan kerja menurut Sedarmayanti (2013:166) adalah sebagai berikut:

## 1. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan karyawan melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.

## 2. Prosedur Sistematis

Cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik.

## 3. Keterampilan Teknis

Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan).

## 4. Mempelajari Pengetahuan

Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara bersistem menurut metode-metode tertentu).

## 5. Mengutamakan Praktek dari pada Teori

Mengutamakan cara mengemukakan pendapat sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa.

### 2.1.2 Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Mulyadi (2015:48) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Hani Handoko (2011:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standard-standard organisasional.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma untuk menjalankan standard-standard organisasional.

#### b. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Keith Davis dalam Mulyadi (2015:49) disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Mangkunegara dalam Mulyadi (2015:49) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja yaitu:

## 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai 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 pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

## c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2003:194) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan orang-orang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan definisi diatas, indikator-indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2003:196) adalah:

### 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

## 2. Teladan pimpinan

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

## 3. Balas jasa

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

## 4. Keadilan

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

## 5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

## 6. Sanksi dan Hukuman

Sanksi dan hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

## 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi

hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukum bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Sedangkan menurut Soejono dalam Dian Mardiono berpendapat bahwa disiplin dalam hubungan kerja bisa dilihat/ditandai dengan meningkatnya jumlah kehadiran, meningkatnya rasa tanggung jawab dari karyawan, semakin berkurangnya terhadap pelanggaran peraturan yang ada meningkatnya peserta apel pagi dan lain-lain. Disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan. Dengan adanya kedisiplinan dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif dan efisien.

Menurut pendapat Soejono (2007:78) dalam Dian Mardiono tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

##### 1. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

##### 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

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

##### 3. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai dapat menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

#### 4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai harus menaati setiap aturan yang dibuat oleh perusahaan.

### 2.1.3 Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (*energy*) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan secara umum untuk sumber daya manusia, dan secara khusus untuk bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan (Titisari, 2014:28) sedangkan menurut Hasibuan (2004:87) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dari pengertian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

#### b. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Sutrisno (2015:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

##### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:



a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

Keinginan untuk dapat meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun dia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Apabila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi

keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

## 2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

### a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

### b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

### c. Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

c. Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara dalam Nursalam (2012:89) yaitu:

1. Prinsip parsitipatif

Pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin dalam upaya memotivasi kerja.

## 2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Informasi yang jelas akan membuat kerja pegawai lebih mudah dimotivasi.

## 3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi.

## 4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya sewaktu-waktu. Hal ini akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

## 5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya, sehingga bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

### d. Peran Manajer untuk Motivasi

Menurut Nursalam (2012:89) manajer memegang peran penting dalam memotivasi staf untuk mencapai tujuan organisasi. Kegiatan yang perlu dilaksanakan manajer dalam menciptakan suasana yang motivatif adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai harapan yang jelas terhadap stafnya dan mengkomunikasikan harapan tersebut kepada para staf.
2. Harus adil dan konsisten terhadap semua staf atau karyawan.
3. Pengambilan keputusan harus tepat dan sesuai.
4. Mengembangkan konsep kerja tim.

5. Mengakomodasikan kebutuhan dan keinginan staf terhadap tujuan organisasi.
6. Menunjukkan kepada staf bahwa anda memahami perbedaan-perbedaan dan keunikan dari masing-masing staf.
7. Menghindarkan adanya suatu kelompok atau perbedaan antar staf.
8. Memberikan kesempatan kepada staf untuk menyelesaikan tugasnya dan melakukan suatu tantangan-tantangan yang akan memberikan pengalaman yang bermakna.
9. Meminta tanggapan dan masukan kepada staf terhadap keputusan yang akan dibuat organisasi.
10. Memastikan bahwa staf mengetahui dampak dari keputusan dan tindakan yang akan dilakukannya.

e. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2007:92) yaitu:

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

## f. Alat-Alat Motivasi

Alat-alat motivasi menurut Hasibuan (2007:99) yaitu:

1. Materiil insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya : kendaraan, rumah dan lain-lainnya.
2. Non material insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak bernilai; jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya : medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.
3. Kombinasi materiil dan non material insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan non material (medali dan piagam); jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

## g. Indikator Motivasi

Menurut Syahyuti (2010:134) motivasi adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Indikator motivasi menurut Syahyuti (2010:136) adalah:

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 karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Menurut Siagian (2008:138) menyatakan bahwa: “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Indikator-indikator motivasi menurut Siagian (2008:140) adalah sebagai berikut:

##### 1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

##### 2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

### 3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

### 4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran dalam suatu ilmu tertentu.

### 5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

### 6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

### 7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

### 8. Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.



#### 2.1.4 Kepuasan Kerja

##### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Hani Handoko (2014:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:117) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi institusi, ataupun mutu pengawasan.

##### b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:115) dalam Made Nensy Dwijayanti dan A.A. Sagung Kartika Dewi mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi penilaian pribadi yang ada di tempat kerja. Ia menjelaskan indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

###### 1. Gaji

Karyawan mendapatkan sistem gaji yang adil sesuai dengan pekerjaannya.

###### 2. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilannya.

###### 3. Promosi

Peluang karyawan dalam hal pengembangan karir di perusahaan.

###### 4. Supervisi

Kemampuan atasan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan.

## 5. Rekan Kerja

Dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan rekan kerja harus dapat saling mendukung dalam lingkungan kerja.

Hasibuan (2003:202) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2003:204) adalah:

### 1. Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya, ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

### 2. Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

### 3. Moral kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

### 4. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

## 5. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian terdahulu yang akan digunakan dalam suatu penelitian berikutnya harus memiliki keterkaitan terutama pada variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) sebagai variabel bebas/*independent*, serta kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat/*dependent*. Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan dan perbandingan antara penelitian yang pernah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Fernando Stefanus Lodjo (2013) dalam penelitiannya tentang pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas (X) yang diteliti adalah pelatihan (X1), pemberdayaan (X2), efikasi diri (X3) dan variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y). Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri secara bersamaan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong (2015) dalam penelitiannya tentang pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas (X) yang diteliti adalah motivasi (X1), disiplin (X2), lingkungan kerja (X3), dan variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Made Nensy Dwijayanti dan A.A Sagung Kartika Dewi (2015) yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung menggunakan regresi linier berganda. Dengan variabel bebas (X) yang diteliti adalah kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y). Hasil dari penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung.

Dian Mardiono (2015) dalam penelitiannya tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dengan variabel bebas (X) yang diteliti adalah motivasi (X1), disiplin karyawan (X2), dan variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y). Pengujian hipotesis secara simultan dan parsial motivasi, dan disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ikmal Nur Muflih (2015) dalam penelitiannya tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas (X) yang diteliti adalah kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y). Pengujian hipotesis secara simultan dan parsial kompensasi, dan motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rivo Manoppo (2015) dalam penelitiannya tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada

TVRI Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas (X) yang diteliti adalah disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), pengembangan karir (X3), dan variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Sulawesi Utara.

Berikut adalah kajian penelitian terdahulu yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Fernando Stefanus Lodjo (2013)	Pelatihan (X1), Pemberdayaan Diri (X2), Efikasi Diri (X3), dan Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri secara bersamaan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong (2015)	Motivasi (X1), Disiplin (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3	Made Nensy Dwijayanti dan A.A Sagung Kartika Dewi (2015)	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Hasil analisis dalam penelitian ini bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Dian Mardiono (2015)	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Pengujian hipotesis secara simultan dan parsial motivasi, dan disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5	Ikmal Nur Muflih (2015)	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian diperoleh bahwa pengujian hipotesis secara simultan dan parsial kompensasi, dan motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6	Rivo Manoppo	Disiplin Kerja (X1), Motivasi	Regresi linier	Hasil penelitian menunjukkan disiplin

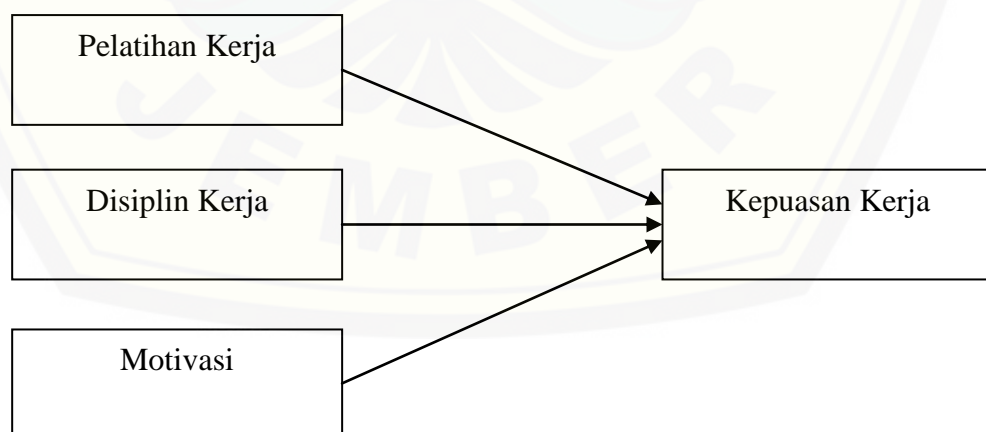
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
	(2015)	Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Kepuasan Kerja (Y)	berganda Analisis	kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Sulawesi Utara.

Sumber : Fernando (2013), Mauritz dan Lucky (2015), Made Nensy dan A.A Sagung (2015), Dian (2015), Ikmal (2015), Rivo (2015)

### 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh antara pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini yaitu:

a. Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Menurut Bangun (2012:202) pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Fernando Stefanus Lodjo (2013) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh variabel Pelatihan,  $T_{hitung} 2.034 > T_{tabel} (3,0.05) 1.6634$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan dapat disimpulkan ada pengaruh variabel Pelatihan terhadap kepuasan kerja, dan menerima  $H_a$ . Hal ini perlu mendapat perhatian dari manajemen perusahaan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan yang berada di PLN Suluttenggo cabang Manado, karena dengan adanya kepuasan kerja bagi karyawan, akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja, yang tentunya akan memberikan tingkat pelayanan kepada konsumen dalam hal ini masyarakat pengguna jasa listrik yang di tawarkan perusahaan.

$H_1$  : Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi.

b. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Menurut Keith Davis dalam Mulyadi (2015:49) disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Penelitian terdahulu oleh Dian Mardiono (2015) mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk disiplin kerja diketahui nilai  $t$  hitung sebesar 3,984 dengan  $sig 0,000 < (\alpha) 0,05$  atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau sebesar 0,000 maka  $H_0$  berhasil ditolak berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Megaria Sutos di Surabaya. Dengan



demikian hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Megaria di Surabaya terdukung.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi.

c. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Menurut Hasibuan (2004:87) bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Rivo Manoppo (2015) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel Motivasi Kerja,  $T$  hitung  $3,083 > T$  tabel  $1,985$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan menerima  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima dan terbukti.

H3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk menyelesaikan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai metode *explanatory research*. Metode *explanatory research* dapat dikatakan sebagai penelitian yang dilakukan untuk menguji hipotesis antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Regresi Linier Berganda* dengan menggunakan pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi sebagai variabel bebas atau *independent* (X), dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat atau *dependent* (Y).

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat penelitian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Pusat Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 60 orang.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut Sugiyono (2014:81). Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau metode sensus, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel dalam penelitian ini

adalah sebanyak 60 responden. Adapun rincian distribusi sampel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Distribusi Sampel

No	Karyawan Bagian	Sampel
1	Keuangan dan Langgan	15
2	Umum	20
3	Produksi dan Distribusi	18
4	Perencanaan dan Perbekalan	7
Jumlah		60

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi Tahun 2017

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Sedangkan data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Namun karena dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan agar dapat diproses lebih lanjut.

#### 3.3.2 Sumber data

##### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya. Dalam penelitian ini, data didapatkan dari tanggapan responden mengenai pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dan telah terdokumentasikan, sehingga peneliti tinggal menyalin data tersebut untuk kepentingan penelitiannya.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian digunakan untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan studi pustaka.

a. Kuesioner

Merupakan suatu cara untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan seperangkat daftar pertanyaan mengenai variabel yang diukur melalui perencanaan yang matang, disusun dan dikemas sedemikian rupa, sehingga jawaban dari semua pertanyaan benar-benar dapat menggambarkan keadaan variabel yang sebenarnya. Pengumpulan data dari penelitian ini dengan memberikan kuesioner kepada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi, yang selanjutnya responden akan mengisi sesuai persepsi responden.

b. Studi pustaka

Merupakan pengumpulan data dengan menggunakan dan mempelajari literatur serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

### 3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

a. Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif maupun negatif, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3).

b. Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Penjelasan definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### 3.6.1 Pelatihan Kerja (X1)

Pelatihan kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

##### 1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

##### 2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus kongkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

##### 3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

#### 4. Waktu (Banyaknya Sesi)

Semakin sering karyawan mendapat pelatihan, maka kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.

#### 3.6.2 Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan semua aturan yang telah ditaati dan dipatuhi oleh seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi, baik dari atasan maupun karyawan biasa. Karyawan harus bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan. Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi yang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya akan dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada pelanggan, sehingga pelanggan akan merasa puas dan senang dengan pelayanannya.

Menurut pendapat Soejono (2007:78) dalam Dian Mardiono dapat dikemukakan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

##### 1. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

##### 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

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

##### 3. Tanggung jawab yang tinggi

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

##### 4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai harus menaati setiap aturan yang dibuat oleh perusahaan.

### 3.6.3 Motivasi (X3)

Motivasi merupakan sikap yang bisa mendorong karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi untuk melakukan hal yang lebih baik, hal ini bisa bersumber dari diri sendiri maupun dari luar diri sendiri.

Menurut Syahyuti (2010:136) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

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 karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka

lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

#### 3.6.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi karena merasa senang dengan pekerjaannya.

Menurut Luthans (2006:115) dalam Made Nensy Dwijayanti dan A.A. Sagung Kartika Dewi menjelaskan indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Gaji

Karyawan mendapatkan sistem gaji yang adil sesuai dengan pekerjaannya.

2. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilannya.

3. Promosi

Peluang karyawan dalam hal pengembangan karir di perusahaan.

4. Supervisi

Kemampuan atasan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan.

5. Rekan Kerja

Dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan rekan kerja harus dapat saling mendukung dalam lingkungan kerja.

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini skala likert. Menurut Sugiyono (2014:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban



setiap instrumen yang menggunakan skala likert ini mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Rentang skor skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Instrumen penelitian

Instrumen penelitian merupakan segala macam alat bantu yang digunakan peneliti untuk memudahkan dalam pengukuran variabel. Instrumen yang digunakan harus valid dan reliabel agar data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2014:267) adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik *Product Moment* yang dikemukakan oleh *person*. Rumus korelasi *Product Moment* adalah:

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

Dimana :

- r = nilai korelasi *product moment*  
 x = skor setiap pernyataan  
 y = total skor pernyataan  
 n = jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas :

- a. Jika  $r$  hasil positif dan  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel maka variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r$  hasil positif dan  $r$  hasil  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Susan Stainback dalam Sugiyono (2014:267) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Reliabilitas dapat dikatakan menunjukkan kekonsistenan dari suatu alat pengukuran dalam mengukur gejala yang sama. Semakin kecil hasil kesalahan pengukuran makin reliabel alat pengukur begitu juga sebaliknya. Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini adalah reliabilitas metode alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam model *Cronbach*.

Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0,60 maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,60 sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai alpha lebih kecil dari 0,60 dengan rumus sebagai berikut:

$$r_1 = \left( \frac{k}{k-1} + \frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

- $r_1$  = reliabel instrumen  
 $K$  = banyaknya butir permintaan  
 $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir  
 $\sigma_t^2$  = varians total

#### 3.8.2 Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis statistik parametris yaitu uji normalitas data. Tujuan dari normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residual memiliki

distribusi normal. Apabila data pengamatan tidak berdistribusi normal maka parametrik tidak bisa digunakan karena statistik dalam analisis parametrik diturunkan dari distribusi normal (Sugiyono, 2012: 239). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-sminorv test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara parsial variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-sminorv test* adalah sebagai berikut :

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

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier dua atau lebih variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* apakah masing-masing variabel *independent* berhubungan positif atau negatif. Menurut Sugiyono (2012:277) analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependent* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independent* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat diketahui model persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + b_3X_{3i} + e$$

Dimana:

- Y : Kepuasan Kerja  
a : Konstanta  
b : Koefisien regresi  
 $X_{1i}$  : Pelatihan Kerja  
 $X_{2i}$  : Disiplin Kerja  
 $X_{3i}$  : Motivasi  
e : Faktor pengganggu

### 3.8.4 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel *independent* dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas bisa dilihat dari tolerance dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) dari masing-masing variabel. (Murdijanto, 2010:79).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*), dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF  $> 10$  atau Tolerance  $< 0,1$  maka terdapat masalah multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF  $< 10$  atau Tolerance  $> 0,1$  maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas terjadi jika *variance* berbeda, sedangkan jika *variance* tetap sama maka terjadi homoskedastisitas. Variance harus bersifat homoskedastisitas yaitu pengamatan satu dengan

pengamatan yang lain sama agar memberikan pendugaan model yang akurat (Lupiyoadi, 2015:138).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas sebagai berikut (Ghazali, 2006:105):

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas).
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.5 Uji Hipotesis

#### a. Uji F

Tujuan uji F adalah untuk menguji pengaruh variabel *independent* secara parsial atau bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar 0,05 maka  $H_0$  ditolak (Priyatno, 2010:74). Adapun rumus yang digunakan untuk uji F adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k - 1)}{1 - R^2/(n - k)}$$

$R^2$  = koefisien determinasi berganda

$n$  = jumlah sampel

$k$  = jumlah variabel independen

Pengambilan keputusan uji F juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  :

- a.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.
- b.  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y) secara parsial. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05%. Untuk menguji signifikansi pengaruh yaitu apakah yang ditemukan itu berlaku untuk keseluruhan populasi maka perlu dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi (uji t-student) (Sugiyono, 2012:184) dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = nilai hitung

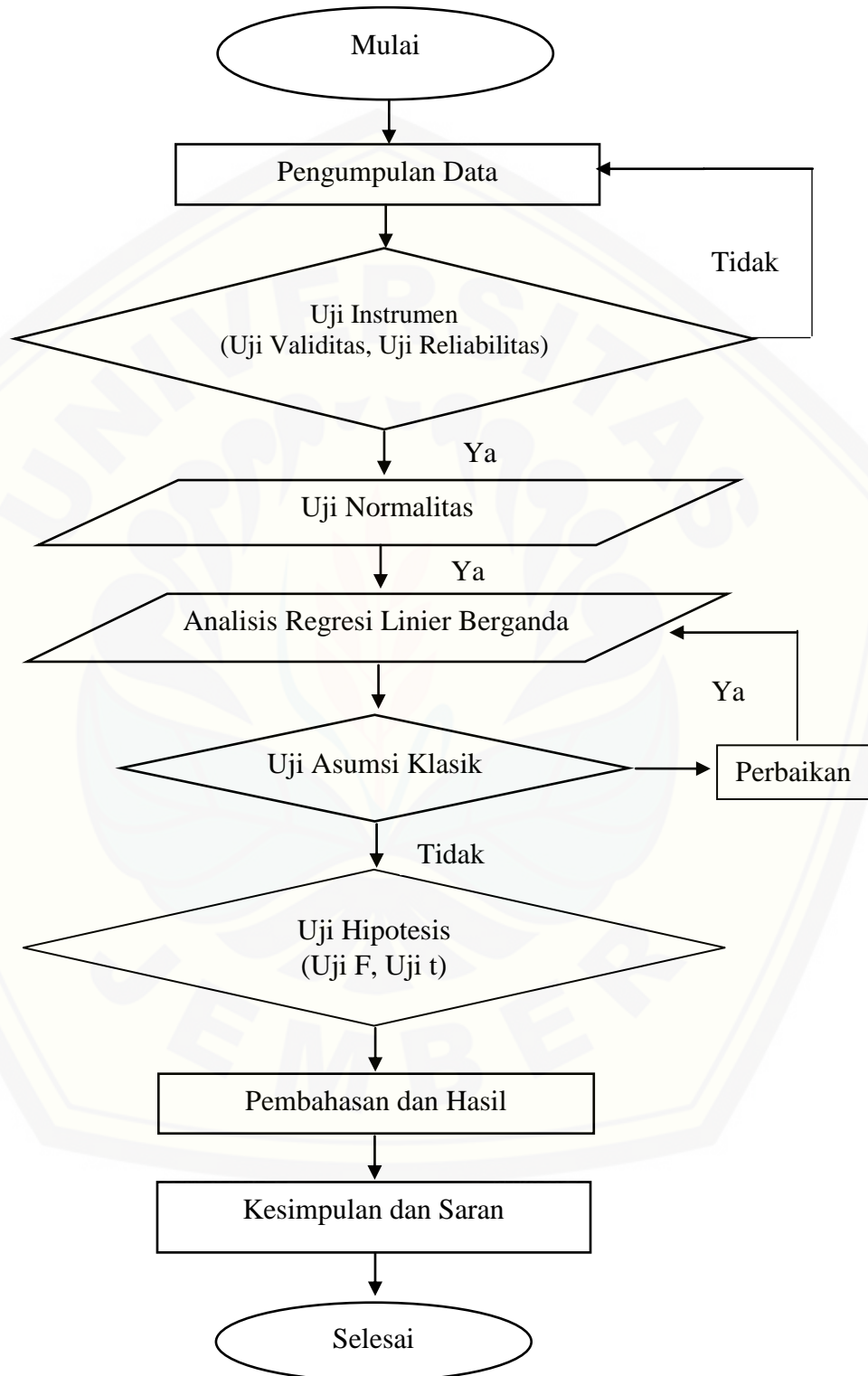
n = jumlah responden uji coba

r = koefisien korelasi hasil r hitung

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1. Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

a. Mulai

Tahapan awal untuk mempersiapkan materi sebelum memulai penelitian.

b. Data Kuesioner

Tahapan pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan yang diisi oleh responden sesuai dengan tanggapan masing-masing responden.

c. Uji Instrumen

Merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data.

d. Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan analisis untuk mengetahui keterkaitan antara variabel bebas atau *independent* (X) dan variabel terikat atau *dependent* (Y).

f. Uji Asumsi Klasik

Digunakan untuk menguji dan mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dan heterokedastisitas.

g. Uji Hipotesis

Uji yang digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

h. Pembahasan dan Hasil

Merupakan proses dimana terdapat penarikan kesimpulan dari hasil pembahasan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.

i. Kesimpulan dan Saran

Suatu penarikan kesimpulan dari hasil pembahasan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan memberikan saran yang sesuai dengan penelitian.

j. Selesai

Hasil akhir dari penelitian yang dilakukan.



## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian dan analisis statistik dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

- a. Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi. Artinya semakin tinggi pengaruh pelatihan kerja yang ada di perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y).
- b. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi. Artinya semakin tinggi pengaruh disiplin kerja yang ada di perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y).
- c. Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi. Artinya semakin tinggi pengaruh motivasi yang ada di perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y).

### 5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi
  1. Perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan pelatihan kerja dan memberikan pelatihan kerja yang merata kepada semua karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing serta perusahaan harus memastikan apabila semua karyawan benar-benar mengikuti pelatihan kerja.
  2. Perusahaan sebaiknya harus benar-benar memastikan bahwa semua karyawan sudah mentaati aturan yang dibuat oleh perusahaan sehingga karyawan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.
  3. Untuk meningkatkan motivasi, maka perusahaan sebaiknya melakukan rekreasi setahun dalam 2 kali agar para karyawan merasa dekat dengan

karyawan yang lainnya agar lebih mempererat tali silaturahmi dan juga agar para karyawan merasa *fresh* dengan adanya kegiatan rekreasi. Dengan diadakan kegiatan tersebut membuat para karyawan tidak merasakan jenuh dan bosan selama mereka bekerja.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya. Hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga
- Dwijayanti, Made Nensy & Dewi, A.A Sagung Kartika, 2015. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 12, 2015: 4274 – 4301
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Lodjo, Fernando Stefanus. 2013. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*, Vol.1, No.3 Juni 2013, Hal. 747-755
- Lumentut, Mauritz D.S & Dotulong, Lucky O.H. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.1 Maret 2015, Hal.74-85
- Lupiyoadi, Rambat dan Ridho Bramulya. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

- Manoppo, Rivo. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.3 Sept. 2015, Hal.1220-1231
- Mardiono, Dian. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol.3, No.3 (2014)
- Muflih, Ikmal Nur. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal : Universitas Negeri Yogyakarta*
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor : In Media
- Murdijianto, Sunlip. 2010. *Metode Kwantitatif. Universitas Jember Pascasarjana Program Studi Ekonomi*
- Nursalam, 2012. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika
- Sedarmayanti. 2013. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R&d*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_ 2014. *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R&d*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Pusat Analisis Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian (PSE-KP) Bogor
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media

**LAMPIRAN****Lampiran 1****KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/ Ibu/ Sdr/i  
Karyawan PDAM Kabupaten Banyuwangi  
Di tempat

Dengan hormat,

Dalam penyusunan skripsi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr/i untuk memberikan informasi dengan wawancara dan dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul dalam penelitian ini adalah ***“Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi”***.

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

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

Peneliti

Siska Tri Pertiwi

NIM. 130810201013

### Lembar Kuesioner

#### 1. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Jenis Kelamin : Perempuan / Laki-laki (*coret yang tidak perlu*)
- d. Lama bekerja :
- e. Pendidikan terakhir :

#### 2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

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

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

**Daftar Kuesioner**

## a. Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Menurut saya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan sangat baik					
2	Saya lebih memahami pekerjaan yang saya lakukan setelah mengikuti pelatihan					
3	Materi pelatihan yang telah diberikan sangat membantu saya untuk melakukan pekerjaan					
4	Menurut saya perusahaan sudah sering melakukan pelatihan kerja					

## b. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu datang tepat waktu ketika bekerja pada perusahaan ini					
2	Saya selalu menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan kerja					
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan					
4	Saya mentaati setiap aturan dari perusahaan ini					



## c. Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Apabila saya mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka kepuasan kerja saya akan maksimal					
2	Semangat kerja menimbulkan kesenangan yang mendorong saya untuk bekerja lebih giat					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain					
4	Pekerjaan saya dapat terselesaikan secara tepat waktu apabila saya mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan					

## d. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Selama saya bekerja di perusahaan ini saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
3	Saya mendapatkan kesempatan naik jabatan apabila pekerjaan yang saya lakukan selalu mengalami peningkatan					
4	Atasan saya memiliki sikap yang baik untuk menjadi panutan saya di perusahaan ini					
5	Rekan kerja saya sangat membantu dalam melakukan pekerjaan di perusahaan ini					

**Lampiran 2****Deskripsi Karakteristik Responden****Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	<25	4	6.8
2	25-40	13	21.6
3	>40	43	71.6
	Jumlah	60	100

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017

**Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	37	61.6
2	Perempuan	23	38.4
	Jumlah	60	100

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017

**Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	<10	5	8.4
2	10-20	12	20
3	21-30	27	45
4	>30	16	26.6
Jumlah		60	100

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017

**Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMA	32	53.3
2	D3	2	3.4
3	S1	26	43.3
Jumlah		60	100

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017

## Lampiran 3

## Deskripsi Jawaban Responden

## Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X <sub>1.1</sub>	0	0	8	13.4	14	23.3	24	40	14	23.3	60
X <sub>1.2</sub>	0	0	7	11.7	21	35	25	41.6	7	11.7	60
X <sub>1.3</sub>	0	0	8	13.4	21	35	17	28.3	14	23.3	60
X <sub>1.4</sub>	0	0	4	6.7	29	48.4	15	25	12	20	60
Rata-Rata	0	0	6.75	11.3	21.25	35.4	20.23	33.72	11.77	19.58	60

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017

## Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X <sub>2.1</sub>	0	0	2	3.3	19	31.7	18	30	21	35	60
X <sub>2.2</sub>	0	0	2	3.3	5	8.3	31	51.7	22	36.7	60
X <sub>2.3</sub>	0	0	0	0	14	23.3	29	48.3	17	28.3	60
X <sub>2.4</sub>	0	0	0	0	17	28.3	31	51.7	12	20	60
Rata-rata	0	0	1	1.65	13.75	22.65	27.25	45.7	18	30	60

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017

## Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X <sub>3.1</sub>	0	0	0	0	6	10	46	76.6	8	13.4	60
X <sub>3.2</sub>	0	0	0	0	14	23.3	39	65	7	11.7	60
X <sub>3.3</sub>	0	0	1	1.7	14	23.3	31	51.7	14	23.3	60
X <sub>3.4</sub>	0	0	1	1.7	8	13.4	41	68.3	10	16.6	60
Rata-rata	0	0	0.5	0.85	10.5	17.5	39.25	65.4	9.75	16.25	60

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017

**Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
Y1	0	0	0	0	4	6.7	43	71.7	13	21.6	60
Y2	0	0	0	0	1	1.7	52	86.6	7	11.7	60
Y3	0	0	0	0	1	1.7	40	66.6	19	31.7	60
Y4	0	0	0	0	4	6.7	48	80	8	13.4	60
Y5	0	0	0	0	1	1.7	45	75	14	23.3	60
Rata-rata	0	0	0	0	2.2	3.7	45.6	75.96	12.2	20.34	60

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017



## Lampiran 4

## Hasil Uji Instrumen

## Output Uji Validitas

## Pelatihan Kerja (X1)

		Correlations				
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.094	.106	.395**	.701**
	Sig. (2-tailed)		.379	.322	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
x1.2	Pearson Correlation	.094	1	.225*	.399**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.379		.033	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
x1.3	Pearson Correlation	.106	.225*	1	.316**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.322	.033		.002	.000
	N	60	60	60	60	60
x1.4	Pearson Correlation	.395**	.399**	.316**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000
	N	60	60	60	60	60
x1	Pearson Correlation	.701**	.634**	.640**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

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

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

**Disiplin Kerja (X2)****Correlations**

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	.169	.421**	.381**	.750**
	Sig. (2-tailed)		.093	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
x2.2	Pearson Correlation	.169	1	.264**	.299**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.093		.008	.002	.000
	N	60	60	60	60	60
x2.3	Pearson Correlation	.421**	.264**	1	.229*	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008		.022	.000
	N	60	60	60	60	60
x2.4	Pearson Correlation	.381**	.299**	.229*	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.022		.000
	N	60	60	60	60	60
x2	Pearson Correlation	.750**	.598**	.601**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

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

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



**Motivasi (X3)****Correlations**

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	.206	.426**	.297**	.693**
	Sig. (2-tailed)		.051	.000	.004	.000
	N	60	60	60	60	60
x3.2	Pearson Correlation	.206	1	.157	.182	.558**
	Sig. (2-tailed)	.051		.140	.085	.000
	N	60	60	60	60	60
x3.3	Pearson Correlation	.426**	.157	1	.354**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.140		.001	.000
	N	60	60	60	60	60
x3.4	Pearson Correlation	.297**	.182	.354**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.004	.085	.001		.000
	N	60	60	60	60	60
x3	Pearson Correlation	.693**	.558**	.754**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

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

**Kepuasan Kerja (Y)**

**Correlations**

		y1	y2	y3	y4	y5	Y
y1	Pearson Correlation	1	.384**	.494**	.235*	.508**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.026	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
y2	Pearson Correlation	.384**	1	.252*	.406**	.389**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000		.017	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
y3	Pearson Correlation	.494**	.252*	1	.385**	.475**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
y4	Pearson Correlation	.235*	.406**	.385**	1	.236*	.623**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000		.025	.000
	N	60	60	60	60	60	60
y5	Pearson Correlation	.508**	.389**	.475**	.236*	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.025		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y	Pearson Correlation	.762**	.642**	.660**	.623**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

**Output Uji Reliabilitas**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

**Pelatihan Kerja (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	5

**Disiplin Kerja (X2)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	5

**Motivasi (X3)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	5

**Kepuasan Kerja (Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	6

**Output Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13591206
	Absolute	.111
Most Extreme Differences	Positive	.111
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		1.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.216

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Lampiran 5

## Output Regresi Linier Berganda

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 <sup>a</sup>	.514	.505	1.146

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.453	3	42.151	31.536	.000 <sup>b</sup>
	Residual	114.836	56	1.325		
	Total	241.289	59			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.418	2.330		.237	.892
	x1	.217	.054	.370	3.696	.000
	x2	.583	.069	.629	9.328	.000
	x3	.371	.075	.369	3.529	.000

a. Dependent Variable: y

## Lampiran 6

## Uji Asumsi Klasik

## Output Uji Multikolinearitas

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: y

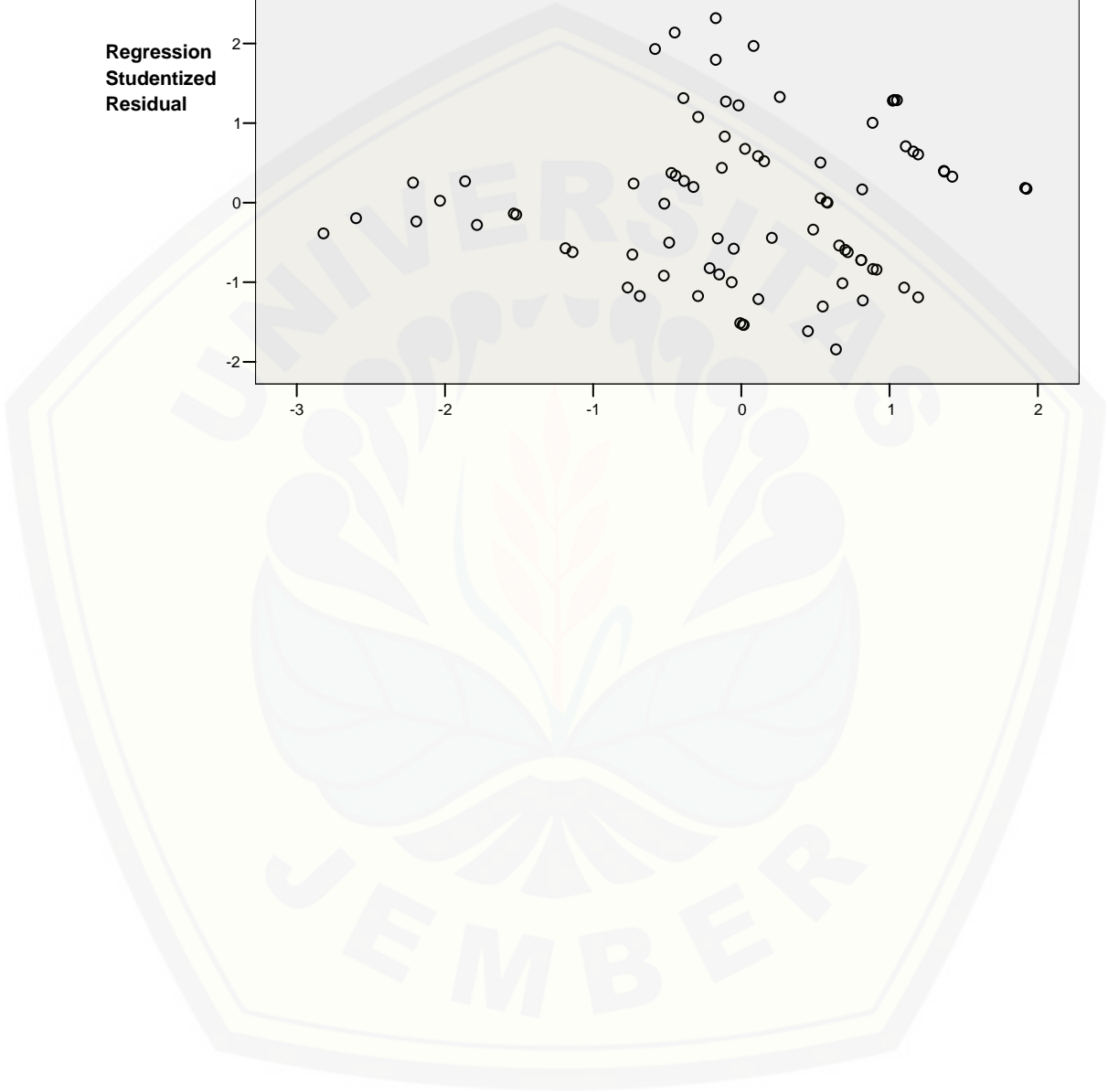
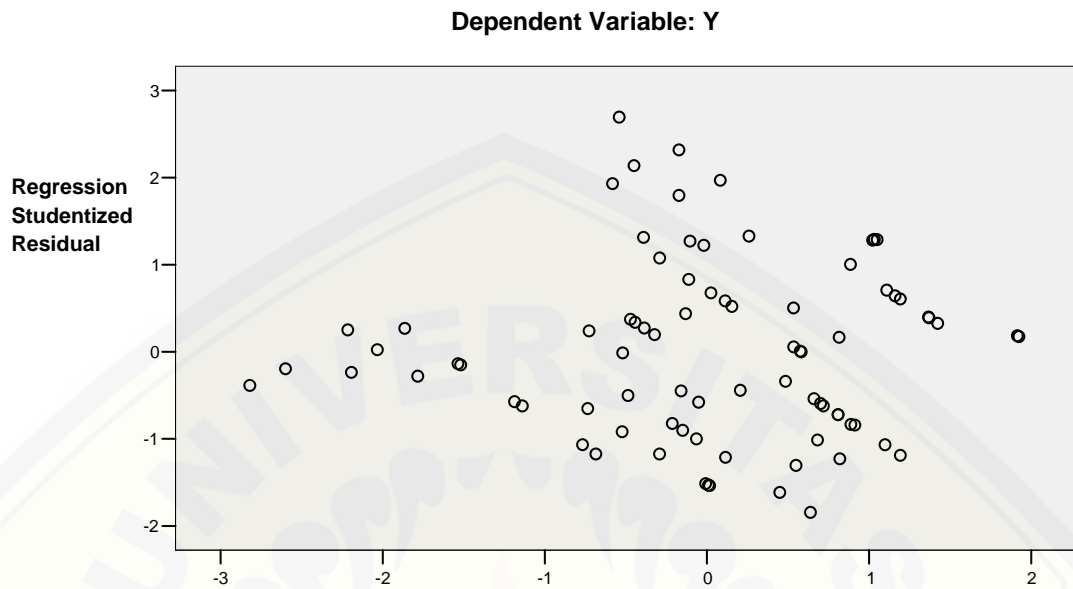
b. All requested variables entered.

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	.926	1.148
	x2	.905	1.301
	x3	.953	1.045

a. Dependent Variable: y

### Output Uji Heteroskedastisitas



## Lampiran 7

## Uji Hipotesis

## Output Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.453	3	42.151	31.536	.000 <sup>b</sup>
	Residual	114.836	56	1.325		
	Total	241.289	59			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

## Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.418	2.330		.237	.892
	x1	.217	.054	.370	3.696	.000
	x2	.583	.069	.629	9.328	.000
	x3	.371	.075	.369	3.529	.000

a. Dependent Variable: y



## Lampiran 8

No	Pelatihan Kerja				Total	No	Pelatihan Kerja				Total
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4			x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	
1	4	2	4	4	<b>14</b>	31	5	5	5	5	<b>20</b>
2	5	3	5	3	<b>16</b>	32	3	5	4	3	<b>15</b>
3	3	3	3	3	<b>12</b>	33	4	4	4	3	<b>15</b>
4	2	3	5	2	<b>12</b>	34	3	3	5	3	<b>14</b>
5	2	3	5	5	<b>15</b>	35	4	4	3	4	<b>15</b>
6	3	4	3	3	<b>13</b>	36	4	4	4	4	<b>16</b>
7	2	3	3	3	<b>11</b>	37	2	3	3	4	<b>12</b>
8	2	4	5	3	<b>14</b>	38	4	3	5	4	<b>16</b>
9	3	4	4	4	<b>15</b>	39	4	3	4	3	<b>14</b>
10	4	4	4	4	<b>16</b>	40	4	5	4	4	<b>17</b>
11	3	3	2	3	<b>11</b>	41	5	3	5	5	<b>18</b>
12	5	5	3	5	<b>18</b>	42	3	3	3	3	<b>12</b>
13	4	4	3	3	<b>14</b>	43	2	3	2	2	<b>9</b>
14	4	3	2	3	<b>12</b>	44	5	3	5	5	<b>18</b>
15	4	4	4	4	<b>16</b>	45	3	4	3	3	<b>13</b>
16	5	4	5	5	<b>19</b>	46	5	3	3	5	<b>16</b>
17	3	3	2	3	<b>11</b>	47	5	4	5	5	<b>19</b>
18	5	2	3	3	<b>13</b>	48	3	4	4	4	<b>15</b>
19	4	4	3	4	<b>15</b>	49	4	4	4	4	<b>16</b>
20	5	4	3	3	<b>15</b>	50	3	3	2	3	<b>11</b>
21	4	2	2	2	<b>10</b>	51	3	5	3	5	<b>16</b>
22	4	2	4	3	<b>13</b>	52	4	4	3	3	<b>14</b>
23	2	2	3	2	<b>9</b>	53	4	5	5	5	<b>19</b>
24	4	4	4	5	<b>17</b>	54	4	4	4	4	<b>16</b>
25	3	4	2	3	<b>12</b>	55	2	4	5	3	<b>14</b>
26	4	3	3	3	<b>13</b>	56	3	3	5	3	<b>14</b>
27	4	3	3	3	<b>13</b>	57	5	2	3	3	<b>13</b>
28	5	4	4	3	<b>16</b>	58	4	4	3	4	<b>15</b>
29	4	4	4	3	<b>15</b>	59	5	4	3	3	<b>15</b>
30	5	5	4	4	<b>18</b>	60	4	2	2	5	<b>13</b>

No	Disiplin Kerja				Total	No	Disiplin Kerja				Total
	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4			x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	
1	5	4	5	5	<b>19</b>	31	3	4	5	4	<b>16</b>
2	3	4	4	3	<b>14</b>	32	3	5	4	5	<b>17</b>
3	3	4	4	3	<b>14</b>	33	4	4	5	4	<b>17</b>
4	3	5	4	4	<b>16</b>	34	3	5	4	4	<b>16</b>
5	3	5	4	4	<b>16</b>	35	3	5	4	4	<b>16</b>
6	4	4	4	4	<b>16</b>	36	4	5	4	3	<b>16</b>
7	5	5	3	5	<b>18</b>	37	5	5	4	4	<b>18</b>
8	5	5	5	5	<b>20</b>	38	5	4	5	4	<b>18</b>
9	3	5	3	3	<b>14</b>	39	4	4	3	4	<b>15</b>
10	4	4	4	4	<b>16</b>	40	5	5	5	4	<b>19</b>
11	4	3	4	4	<b>15</b>	41	3	4	5	3	<b>15</b>
12	3	2	3	4	<b>12</b>	42	3	4	3	3	<b>13</b>
13	4	3	3	3	<b>13</b>	43	3	4	3	5	<b>15</b>
14	2	4	3	4	<b>13</b>	44	5	4	4	4	<b>17</b>
15	3	4	3	4	<b>14</b>	45	4	5	5	5	<b>19</b>
16	3	4	4	3	<b>14</b>	46	5	5	3	4	<b>17</b>
17	5	4	5	4	<b>18</b>	47	4	5	4	5	<b>18</b>
18	5	4	4	3	<b>16</b>	48	5	4	5	3	<b>17</b>
19	4	5	3	4	<b>16</b>	49	5	5	5	5	<b>20</b>
20	5	4	5	5	<b>19</b>	50	5	4	5	4	<b>18</b>
21	4	5	4	5	<b>18</b>	51	4	4	4	4	<b>16</b>
22	5	4	5	4	<b>18</b>	52	4	4	4	4	<b>16</b>
23	4	5	5	4	<b>18</b>	53	5	5	5	4	<b>19</b>
24	5	4	4	5	<b>18</b>	54	4	4	4	3	<b>15</b>
25	4	5	4	4	<b>17</b>	55	5	3	3	4	<b>15</b>
26	3	2	4	3	<b>12</b>	56	3	4	3	3	<b>13</b>
27	4	4	4	4	<b>16</b>	57	4	3	4	3	<b>14</b>
28	5	5	5	4	<b>19</b>	58	5	4	4	3	<b>16</b>
29	3	3	4	3	<b>13</b>	59	2	4	3	4	<b>13</b>
30	3	5	4	3	<b>15</b>	60	5	4	4	5	<b>18</b>

No	Motivasi				Total	No	Motivasi				Total
	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4			x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	
1	3	4	2	4	<b>13</b>	31	4	4	3	4	<b>15</b>
2	4	4	5	4	<b>17</b>	32	4	4	4	3	<b>15</b>
3	4	4	3	4	<b>15</b>	33	4	4	5	5	<b>18</b>
4	5	4	5	5	<b>19</b>	34	4	5	4	5	<b>18</b>
5	4	5	4	4	<b>17</b>	35	5	4	5	5	<b>19</b>
6	4	3	4	2	<b>13</b>	36	5	5	4	5	<b>19</b>
7	4	4	5	5	<b>18</b>	37	5	5	5	4	<b>19</b>
8	4	4	5	4	<b>17</b>	38	4	5	3	3	<b>15</b>
9	4	3	4	4	<b>15</b>	39	5	5	5	4	<b>19</b>
10	4	4	4	4	<b>16</b>	40	4	5	5	4	<b>18</b>
11	4	4	5	4	<b>17</b>	41	3	4	4	4	<b>15</b>
12	4	4	4	4	<b>16</b>	42	4	4	3	4	<b>15</b>
13	4	3	4	4	<b>15</b>	43	4	4	3	4	<b>15</b>
14	4	3	4	4	<b>15</b>	44	5	4	5	5	<b>19</b>
15	4	4	4	4	<b>16</b>	45	4	3	4	4	<b>15</b>
16	4	3	4	4	<b>15</b>	46	4	3	4	4	<b>15</b>
17	3	4	5	4	<b>16</b>	47	4	4	5	5	<b>18</b>
18	5	4	4	5	<b>18</b>	48	3	4	4	4	<b>15</b>
19	4	3	4	4	<b>15</b>	49	4	4	3	4	<b>15</b>
20	4	4	3	4	<b>15</b>	50	4	4	3	4	<b>15</b>
21	4	4	4	3	<b>15</b>	51	5	4	5	5	<b>19</b>
22	4	4	4	3	<b>15</b>	52	4	3	4	4	<b>15</b>
23	4	4	3	3	<b>14</b>	53	4	3	4	4	<b>15</b>
24	4	4	4	3	<b>15</b>	54	4	4	3	3	<b>14</b>
25	4	3	4	4	<b>15</b>	55	4	4	3	4	<b>15</b>
26	3	4	4	4	<b>15</b>	56	4	3	4	4	<b>15</b>
27	4	4	4	3	<b>15</b>	57	4	4	4	4	<b>16</b>
28	4	4	3	4	<b>15</b>	58	4	4	3	4	<b>15</b>
29	3	4	3	4	<b>14</b>	59	4	4	4	4	<b>16</b>
30	4	3	4	4	<b>15</b>	60	4	3	4	4	<b>15</b>

No	Kepuasan Kerja					Total	No	Kepuasan Kerja					Total
	y1	y2	y3	y4	y5			y1	y2	y3	y4	y5	
1	5	4	4	4	4	<b>21</b>	31	5	5	5	5	5	<b>25</b>
2	4	4	5	5	5	<b>23</b>	32	4	4	4	4	4	<b>20</b>
3	4	4	5	4	4	<b>21</b>	33	5	5	5	4	5	<b>24</b>
4	5	4	5	4	5	<b>23</b>	34	3	4	4	4	4	<b>19</b>
5	5	4	5	4	5	<b>23</b>	35	4	4	4	4	4	<b>20</b>
6	4	4	4	4	4	<b>20</b>	36	4	4	4	4	4	<b>20</b>
7	4	4	5	4	4	<b>21</b>	37	4	4	4	4	4	<b>20</b>
8	4	4	4	4	4	<b>20</b>	38	4	4	4	4	4	<b>20</b>
9	4	4	4	4	4	<b>20</b>	39	4	4	4	4	4	<b>20</b>
10	4	4	4	4	4	<b>20</b>	40	4	4	4	4	4	<b>20</b>
11	4	4	4	4	4	<b>20</b>	41	4	4	4	4	4	<b>20</b>
12	5	4	5	3	5	<b>22</b>	42	4	4	5	5	4	<b>22</b>
13	5	4	4	5	4	<b>22</b>	43	4	4	5	4	5	<b>22</b>
14	4	5	4	4	4	<b>21</b>	44	5	4	5	4	3	<b>21</b>
15	5	5	4	4	5	<b>23</b>	45	4	4	4	4	4	<b>20</b>
16	4	4	4	4	5	<b>21</b>	46	4	4	4	4	4	<b>20</b>
17	4	4	4	4	4	<b>20</b>	47	5	4	5	4	5	<b>23</b>
18	5	5	5	5	5	<b>25</b>	48	4	4	5	5	4	<b>22</b>
19	5	5	5	5	5	<b>25</b>	49	4	4	4	4	4	<b>20</b>
20	4	4	4	4	4	<b>20</b>	50	4	4	5	4	4	<b>21</b>
21	3	4	4	4	4	<b>19</b>	51	4	4	4	4	5	<b>21</b>
22	4	4	5	4	4	<b>21</b>	52	4	4	4	4	4	<b>20</b>
23	4	4	4	4	4	<b>20</b>	53	4	4	5	5	4	<b>22</b>
24	4	4	4	4	4	<b>20</b>	54	5	4	5	4	4	<b>22</b>
25	4	4	4	4	4	<b>20</b>	55	4	4	4	4	4	<b>20</b>
26	4	4	4	3	4	<b>19</b>	56	4	4	4	4	4	<b>20</b>
27	4	4	4	3	4	<b>19</b>	57	4	4	4	4	4	<b>20</b>
28	4	4	4	4	4	<b>20</b>	58	4	4	4	4	4	<b>20</b>
29	3	3	3	3	4	<b>16</b>	59	4	4	4	4	4	<b>20</b>
30	3	5	4	4	4	<b>20</b>	60	4	4	4	4	5	<b>21</b>