

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Percetakan (*printing*) merupakan teknologi atau seni yang memproduksi salinan dari sebuah image dengan sangat cepat, seperti kata-kata atau gambar-gambar (*image*) di atas kertas, kain, dan permukaan-permukaan lainnya. Setiap harinya, milyaran bahan cetak diproduksi, termasuk buku, kalender, buletin, majalah, surat kabar, poster, undangan pernikahan, perangko, kertas dinding, dan bahan kain. Ini karena hasil percetakan dapat dengan cepat mengomunikasikan pemikiran dan informasi ke jutaan orang. Percetakan dianggap salah satu penemuan yang paling penting ([www.wikipedia.co.id](http://www.wikipedia.co.id)). Karyawan merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu perusahaan. Tanpa peran karyawan, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, suatu perusahaan tidak akan berjalan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Jika suatu organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka organisasi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin.

Perkembangan ilmu dan teknologi semakin cepat kemajuannya, sehingga pada saat ini industri percetakan sudah semakin komplit dan modern. Perusahaan percetakan di Indonesia berkembang dengan pesat, baik dalam skala besar, menengah maupun skala kecil. Perkembangan ini juga terjadi di CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis, di mana terdapat berbagai perusahaan percetakan dalam jumlah yang cukup banyak. Perkembangan jumlah perusahaan percetakan tersebut mengakibatkan semakin tingginya persaingan usaha di bidang tersebut. Untuk menghadapi persaingan yang ketat CV. Pangestu percetakan memerlukan peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia yang baik.

Indikator untuk melihat tingkat keberhasilan kinerja dari CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis adalah dari sisi waktu kerja karyawan ditunjukkan dari jumlah produksi yang dihasilkan per jamnya. Karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis belum dapat mencapai target yang ditentukan. Berikut adalah tabel waktu kerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.

**Tabel 1.1**  
**Waktu kerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis**  
**Tahun 2019**

| No. | Bulan     | Target Waktu | Realisasi Waktu | Target Waktu Dalam Sebulan | Realisasi Waktu Dalam Sebulan | Keterangan     |
|-----|-----------|--------------|-----------------|----------------------------|-------------------------------|----------------|
| 1   | Januari   | 7 Jam/Rim    | 8.47 Jam/Rim    | 210 Jam                    | 254.1 Jam                     | Tidak Tercapai |
| 2   | Februari  | 7 Jam/Rim    | 8.47 Jam/Rim    | 210 Jam                    | 254.1 Jam                     | Tidak Tercapai |
| 3   | Maret     | 7 Jam/Rim    | 8.47 Jam/Rim    | 210 Jam                    | 254.1 Jam                     | Tidak Tercapai |
| 4   | April     | 7 Jam/Rim    | 8.47 Jam/Rim    | 210 Jam                    | 254.1 Jam                     | Tidak Tercapai |
| 5   | Mei       | 7 Jam/Rim    | 8.47 Jam/Rim    | 210 Jam                    | 254.1 Jam                     | Tidak Tercapai |
| 6   | Juni      | 7 Jam/Rim    | 8.47 Jam/Rim    | 210 Jam                    | 254.1 Jam                     | Tidak Tercapai |
| 7   | Juli      | 7 Jam/Rim    | 8.47 Jam/Rim    | 210 Jam                    | 254.1 Jam                     | Tidak Tercapai |
| 8   | Agustus   | 7 Jam/Rim    | 8.47 Jam/Rim    | 210 Jam                    | 254.1 Jam                     | Tidak Tercapai |
| 9   | September | 7 Jam/Rim    | 8.47 Jam/Rim    | 210 Jam                    | 254.1 Jam                     | Tidak Tercapai |
| 10  | Oktober   | 7 Jam/Rim    | 8.47 Jam/Rim    | 210 Jam                    | 254.1 Jam                     | Tidak Tercapai |
| 11  | November  | 7 Jam/Rim    | 8.47 Jam/Rim    | 210 Jam                    | 254.1 Jam                     | Tidak Tercapai |
| 12  | Desember  | 7 Jam/Rim    | 8.47 Jam/Rim    | 210 Jam                    | 254.1 Jam                     | Tidak Tercapai |

(Sumber: CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis, 2020)

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kinerja karyawan yang diharapkan belum dapat tercapai. Indikasi permasalahan kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis disebabkan oleh kualitas alat kerja yang dimiliki perusahaan sudah tidak memadai, Motivasi kerja dari karyawan belum maksimal dan disiplin kerja yang kurang baik serta kepuasan kerja yang rendah.

Dari hasil wawancara karyawan, motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih belum maksimal. Motivasi yang belum maksimal dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya, target waktu penyelesaian pekerjaan tidak tercapai dan para karyawan kurang tertarik terhadap

tugas yang diberikan kepada mereka. Hal tersebut disebabkan oleh pemberian motivasi oleh perusahaan tidaklah intensif dan perhatian perusahaan terhadap bawahan kurang. Sehingga, pemahaman yang dimiliki karyawan dan dorongan untuk mencapai target produksi masih kurang (Sumber: Karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis).

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja individu dapat tumbuh dari kesadaran dalam diri individu itu sendiri, maka sudah selayaknya apabila setiap organisasi akan selalu berusaha agar para karyawan mempunyai motivasi kerja yang kuat. Motivasi kerja karyawan yang kuat diindikasikan dengan adanya gairah atau antusiasme dalam melakukan pekerjaan serta mematuhi kebijakan atau peraturan keselamatan yang berlaku di organisasi.

Rasa disiplin kerja karyawan yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap pegawai. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya diperusahaan. Berikut disajikan hasil rekapitulasi kehadiran tahun 2019 CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis :

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan CV. Pangestu Percetakan Dan Desain Grafis**  
**Tahun 2019**

| No. | Bulan     | Total karyawan | Ijin | Tanpa Keterangan | Total | Presentase |
|-----|-----------|----------------|------|------------------|-------|------------|
| 1   | Januari   | 35             | 2    | 1                | 3     | 9%         |
| 2   | Februari  | 35             | 3    | 0                | 3     | 9%         |
| 3   | Maret     | 35             | 1    | 1                | 2     | 6%         |
| 4   | April     | 35             | 2    | 0                | 2     | 6%         |
| 5   | Mei       | 35             | 2    | 2                | 4     | 12%        |
| 6   | Juni      | 35             | 3    | 2                | 5     | 15%        |
| 7   | Juli      | 35             | 1    | 2                | 3     | 9%         |
| 8   | Agustus   | 35             | 1    | 3                | 4     | 12%        |
| 9   | September | 35             | 1    | 1                | 2     | 6%         |
| 10  | Oktober   | 35             | 1    | 0                | 1     | 3%         |
| 11  | November  | 35             | 3    | 0                | 2     | 6%         |
| 12  | Desember  | 35             | 1    | 2                | 3     | 6%         |

(Sumber: CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis, 2020)

Berdasarkan tabel hasil rekapitulasi kehadiran karyawan selama tahun 2019 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis masih terbilang tinggi hal ini disebabkan tidak adanya sanksi tegas dari instansi sehingga menyebabkan karyawan merasa hal yang wajar apabila tidak masuk kerja tanpa memberitahu alasannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Tingkat kepuasan yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang individu dalam pencapaian tujuannya, karena kepuasan kerja merupakan keefektifan kinerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan sikap kerja yang paling sering diteliti. Hal tersebut dikarenakan adanya kebutuhan untuk lebih memahami konsekuensi-konsekuensi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah konsep praktek yang penting, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan untuk bekerja secara efektif dan untuk menghadapi dengan berhasil. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang dirasakan individu terhadap kinerja individu tersebut karena pada umumnya terfokus pada kinerja pegawainya, baik secara individu maupun kelompok.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan dan belum maksimalnya motivasi kerja karyawan serta tingkat kepuasan karyawan yang rendah. Upaya untuk memberikan pendisiplinan tersebut pada dasarnya merupakan upaya untuk peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan atas kinerja sangat tergantung pada kesadaran dari tiap-tiap karyawan dan peningkatan tersebut dapat dilihat pada perilaku pada suatu lingkungan kerja yang ada. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengaktifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang telah dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada karyawan agar bekerja secara maksimal diperusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya motivasi dan disiplin kerja dari karyawan dapat mengarahkan kemampuan, keahlian, keterampilan dan mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas kinerja karyawan akan lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, jelas terlihat bahwa motivasi kerja, disiplin kerja serta kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan belum menjadi hal yang terbukti benar positif di CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Dari

permasalahan-permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti akan melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis Mojokerto”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

### **1.4.1 Manfaat teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap penulis maupun pembaca.

2. Dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literature maupun penelitian selanjutnya di bidang manajemen umumnya dan sumber daya manusia (*human resources*) pada umumnya,
3. Dapat dijadikan sumber referensi atau rujukan kepada peneliti selanjutnya yang sejenis guna mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di lingkungan masyarakat pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Penulis  
Untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang didapat dibangku kuliah ke dalam praktik dunia nyata.
2. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini bisa dijadikan pertimbangan atau evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. Khususnya mengenai pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin karyawan di perusahaan.
3. Bagi Pihak lain  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi bahan referensi maupun sebagai bahan acuan dalam penelitian serupa bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
4. Bagi Mahasiswa  
Memberikan penjelasan dan gambaran kondisi karyawan di dalam dunia kerja, supaya mahasiswa dapat mempersiapkan diri menghadapi masa depan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Motivasi Kerja**

##### **2.1.1 Definisi Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya, dalam konsep manajemen perilaku kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan. Dalam hal ini, pemberian motivasi terhadap karyawan sangatlah penting untuk terus dilakukan oleh perusahaan. Beberapa upaya untuk memberikan motivasi karyawan antara lain dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja, mengapresiasi dan mengomodasi ide-ide karyawan, dan pemberian *reward* atas prestasi dan semangat kerja yang telah diberikan oleh karyawan. Menurut (Syarifuddin, 2018:57) motivasi menjadikan seseorang berusaha meningkatkan hasil kerja yang ingin dicapai.

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012: 275), motivasi yaitu keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Selanjutnya Sudarwan (2012:12) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah prakondisi bagi individu untuk berperilaku dalam pekerjaan yang dia tekuni. Sedangkan menurut Gibson (2013:165) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Demikian juga dengan teori kebutuhan hierarki yang dikemukakan oleh Abraham Maslow bahwa salah satu kebutuhan yang harus dipenuhi karyawan dapat memotivasi dirinya adalah pemenuhan kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli, dapat di simpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan kuat dalam diri seseorang yang timbul akibat orang lain maupun dari dirinya sendiri yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan mengerahkan kemampuan terbaiknya, guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara dan hasil terbaik.

### 2.1.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja menurut Saydam dalam Kadarisman (2012 : 292) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

### 2.1.3 Teori-teori Motivasi Kerja

Rivai dan Sagala (2011:840), beberapa teori-teori motivasi yang dikenal yaitu:

1. Hirarki teori kebutuhan (*Hierarchical od Needs Theory*)
 

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas 5 (lima) kebutuhan yaitu:

  - a. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan terendah.
  - b. Kebutuhan rasa aman berupa kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
  - c. Kepemilikan sosial, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
  - d. Penghargaan diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
  - e. Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
2. *McClelland Theory or Need*

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang



motivasi mereka. *McClelland theory of needs* memfokuskan kepada 3 (tiga) hal yaitu:

- a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menguji keberhasilan. Beberapa orang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan atau organisasi. Sehingga mereka melakukan selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu.
- b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing. Beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya. Manusia semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya.
- c. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi. Orang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama daripada sebagai ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.

#### **2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

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

##### **1. Promosi**

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

##### **2. Prestasi Kerja**

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

untuk dipromosikan ke jabatan atau yang lebih tinggi di masa datang.

3. Pekerjaan itu sendiri

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

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi karyawan. Penghargaan di sini dapat berupa tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

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

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat

memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

### **2.1.5 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi diukur lima tingkat hirarki kebutuhan menurut Siagian (2016 : 287), yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis.
2. Kebutuhan Keamanan.
3. Kebutuhan Sosial.
4. Kebutuhan Akan Harga Diri.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

## **2.2. Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Definisi Disiplin Kerja**

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin "*Disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Menurut Siagian (2013:305) Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut suka rela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Pegawai yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas.

Menurut (Sutrisno, 2017:88) Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Hamali, 2018:214) Mengatakan disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri

dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Adapun menurut Singodimedjo dalam (Syahyuni, 2018:157) mengatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dari definisi-definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin kerja pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi non formal. Disiplin merupakan suatu kewajiban yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Baik dari disiplin waktu, absensi kehadiran maupun SOP yang ada di perusahaan. Ketika seorang karyawan telah menerapkan disiplin dalam bekerja dengan menjalankan tugas-tugasnya secara ikhlas maka seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan organisasi tersebut hanya akan mungkin tercapai apabila hubungan antar anggota kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran. Sehingga timbullah kewajiban dan hak yang harus ditaati serta dihormati oleh tiap anggota kelompok atau organisasi tersebut.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan pengertian disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Edy sutrisno (2011:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan  
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan  
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin  
Penerapan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi karena dengan adanya disiplin kerja maka instansi akan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan.

### **2.2.3 Bentuk Disiplin Kerja**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Menurut Siagian dalam (Sutrisno, 2017:86) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana kerja yaitu sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

#### **2.2.4 Pendekatan dalam penerapan Disiplin Kerja**

Penerapan sikap disiplin kerja pada karyawan tidak selalu berjalan baik dan sesuai dengan harapan manajemen perusahaan, namun sering terjadi beberapa kendala, oleh karena itu disiplin kerja karyawan sangat penting dikenali dan dipahami oleh manajer perusahaan, agar masalah-masalah dalam penerapan disiplin kerja karyawan dapat segera diidentifikasi dan ditindak lanjuti penyelesaiannya dengan cepat dan tepat. Penerapan disiplin kerja dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan.

Menurut Rivai (2011:287), beberapa pendekatan dalam disiplin kerja dapat dilakukan dengan 3 konsep, yaitu :

1. Aturan tungku panas.
2. Tindakan disiplin progresif.
3. Tindakan disiplin positif.

#### **2.2.5 Indikator Disiplin Kerja**

Adapun komponen-komponen dalam menentukan riset disiplin Menurut Veithzal Rivai dalam (Sinambela, 2018:355) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen:

1. Kehadiran  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja  
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi  
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis  
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

## **2.3. Kepuasan Kerja**

### **2.3.1 Desinisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang stimpan dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang dia rasakan dari lingkungannya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Menurut Siagian (2013:295) bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya”. Dalam proses aktualisasi diri, kepuasan kerja merupakan hal yang penting, dimana karyawan cenderung tidak mencapai kematangan psikis dan berakhir frustrasi bila secara terus menerus tidak mencapai kepuasan atas hasil kerja yang diusahakan. Menurut Robbins dalam (Wibowo, 2016:415) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Lumentut & Dotulong, 2015:76) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Adapun menurut (Hamali, 2018:203) Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan suatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung pada cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil dari keluarannya. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seseorang akan merasakan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersiapkan adanya keesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

### 2.3.2 Teori Kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa orang yang lain. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja.

Menurut Veithzal Rivai (2010: 856-857), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

#### 1) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.



2) Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3) Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pendapat lain mengenai teori kepuasan kerja dijelaskan menurut Wibowo (2011: 503) sebagai berikut:

1) *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

2) *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan.

Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas.  
Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja pada dasarnya hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasan terhadap kepuasannya tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

### **2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Menurut Gilmer dalam (Sutrisno, 2017:77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan

Sekaligus atasannya, Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

- 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan  
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja  
Termasuk di sini kondisi tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan  
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- 9) Komunikasi  
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan yang menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas  
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

#### **2.3.4 Komponen-komponen Kepuasan Kerja**

Menurut Greenberg dalam (Rahmatunnazila, 2011 : 14) komponen kepuasan kerja meliputi beberapa unsur :

1. Komponen Evaluatif (Evaluative Component)  
Merupakan dasar afeksi (perasaan, emosi) yang berfungsi untuk menilai suatu objek.
2. Komponen Kognitif (Cognitive Component)  
Yaitu mengacu pada unsur kecerdasan (Intelektual) untuk mengetahui suatu objek, yakni sejauh mana individu mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan objek yang dimaksud.
3. Komponen Perilaku (Behavior Component)  
Bagaimana individu menentukan tindakan terhadap apa yang diketahui ataupun yang dirasakan.

### 2.3.5 Indikator Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi.

Wibowo (2011:511-512) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

1. *Rating scales dan kuesioner*

*Rating scales* dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *rating scales* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2. *Critical incidents*

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.

3. *Interviews*

*Interview* merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Hal ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis.

Pengukuran kepuasan kerja juga dapat menggunakan *Job Descriptive Index (JDI)*, menurut Luthans (Husein Umar 2010: 38) ada lima, yaitu:

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah.
2. Pekerjaan itu sendiri.
3. Promosi Pekerjaan.
4. Kepenyeliaan (supervisi).
5. Rekan kerja.

## 2.4. Kinerja Karyawan

### 2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkuprawira (2011:6)“ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dari tanggung jawab yang diberikannya”. Sedangkan menurut Sinambela (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Adapun menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Menurut Torang (2012:118) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kiteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja merupakan variabel bebas (*dependent variabel*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (*independent variabel*) akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif maupun positif.

Dengan demikian kinerja merupakan sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

#### **2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dalam sebuah perusahaan tentunya kinerja karyawan satu dengan lainnya cenderung tidak sama, selalu ada perbedaan dalam kuantitas ataupun kualitas. menurut Mangkunegara (2011:67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Hal tersebut dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

### 2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai. situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Selanjutnya menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2011:113) ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu diantaranya adalah :

1. Kemampuan individu seperti bakat, minat dan kemampuan.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan seperti motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas
3. Dukungan organisasi seperti pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.

#### 2.4.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Salah satu faktor penting bagi keberhasilan manajemen kinerja adalah penilaian kinerja. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja berguna untuk memberikan umpan balik antara karyawan dengan perusahaan, mendorong perbaikan kinerja, membuat keputusan valid, member alasan pemberhentian, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk perbaikan kinerja karyawan, serta membuat kebijakan dalam mempertahankan karyawan.

Deassler (2011 : 332) menyatakan bahwa : *“Performance Appraisal means evaluating an employee’s current and or past performance relative ti his or her standard.”* – (penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau masa lalu sesuai standard individunya”.

Sastrohadiwiryono (2011:235-236) memberikan uraian terhadap unsur-unsur yang harus dinilai dalam memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekat dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab tekat dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di berikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdian. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seseorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang diambilnya.

4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

#### 6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

#### 7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lain.

#### 8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hirarki dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas penilai kinerja terdiri dari menentukan standar kerja, membandingkan antara kinerja karyawan saat ini dengan standar hasil kerja yang telah ditetapkan, memberikan umpan balik kepada karyawan guna memotivasi untuk bekerja lebih baik.

### 2.4.4 Evaluasi Kinerja Karyawan

Tahapan terakhir dalam kaitannya dengan penilaian kinerja ialah melakukan evaluasi terhadap penilaian kinerja yang telah dilakukan. Evaluasi perlu dilakukan secara berkala untuk terus menerus mendapatkan masukan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kinerja, termasuk alat ukur yang dipakai, penilai, kesesuaian komponen yang dinilai dengan kondisi pekerjaan dan organisasi.

Evaluasi kinerja disebut juga “performance evaluation” yang secara harfiah berarti memberi nilai atau harga, yang berarti evaluasi kinerja adalah pemberian nilai atas pekerjaan yang telah dilakukan (Simanjuntak, 2011:107).

Evaluasi dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan maupun tim khusus yang dibentuk. Tujuan diadakannya evaluasi adalah untuk memperoleh masukan mengenai pedoman penilaian kinerja yang telah



diterapkan. Ada lima kriteria yang digunakan dalam mengevaluasi penilaian kinerja (Dessler, 2011:17) yaitu :

1. Faktor kejelasan : waktu pelaksanaan, tujuan, siapa yang menilai, kriteria yang dinilai dan prosedur penilaian.
2. Faktor motivasi : dampak terhadap promosi, kompensasi, penghargaan dan keterlibatan penilai dan yang dinilai.
3. Faktor keadilan : objektif penilai, penilai adalah orang yang tepat.
4. Faktor feed back : laporan/salinan hasil penilaian, hasil penilaian dibicarakan dengan karyawan.
5. Faktor tindak lanjut : pembinaan terhadap dosen yang kinerjanya kurang, evaluasi terhadap pedoman dan pelaksanaan penilaian.

#### **2.4.5 Indikator Kinerja**

Menurut Wirawan (2011:53) bahwa sebelum menentukan indikator kinerja terlebih dahulu mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam dimensi kerja. dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Untuk mengukur kinerja, dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja (Wirawan, 2011:54). Jadi indikator kinerja digunakan untuk membuat instrumen pertanyaan untuk mengukur kinerja karyawan.

Deassler (2011: 338), menyatakan bahwa terdapat enam dimensi dan indikator dalam mengukur dan menilai kinerja karyawan berdasarkan kompetensinya :

1. Quality yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
2. Productivity yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
3. Job knowledge yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. Reliability yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
5. Availability yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.

6. Independence yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawanya.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Peneliti                             | Judul Penelitian  | Hasil penelitian  |
|----|---|---|---|
| 1  | Rani Kurniasari dan Ikhsan Maulana (2019) | Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Puskesmas Kadugede Kuningan Jawa Barat.                          | Karyawan Puskesmas Kadugede Kuningan yang memiliki kepuasan dan motivasi bekerja yang baik akan meningkatkan disiplin dalam bekerja. Karena mereka akan dengan sendirinya menjadi karyawan yang disiplin dalam bekerja pada saat kepuasan bekerja sudah dicapai dan sudah memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik. |
| 2  | Winarno (2017)                            | Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN Songsong Singosari Malang) | a. Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh dan diterima terhadap kinerja karyawan.<br>b. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh dan diterima terhadap kinerja karyawan.<br>c. secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan ditolak terhadap kinerja karyawan.                  |
| 3  | Ulin Ni'mah (2017)                        | Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Loenia Mbak Liem )                                  | a. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<br>b. Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<br>c. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<br>d. Motivasi, Kepuasan, Disiplin Kerja secara bersama – sama sangat berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.     |

| No | Nama Peneliti                  | Judul Penelitian  | Hasil penelitian   |
|----|--------------------------------|---|--|
| 4  | Natalia Susanto (2019)         | Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka | <p>a. Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka.</p> <p>b. Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka.</p> <p>c. Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka.</p>  |
| 5  | Ivonne A. S. Sajangbati (2013) | Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung         | <p>a. Motivasi, Disiplin dan Kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung.</p> <p>b. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari hasil Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung.</p> <p>c. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung.</p> |
| 6  | Ristyahana Nurbahar (2015)     | Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Kebumen   | Kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen secara umum adalah cukup puas.  |
| 7  | Afni can (2016)                | Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja  | <p>a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari.</p> <p>b. Kepuasan kerja berpengaruh negatif insignifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari.</p>  |

| No | Nama Peneliti   | Judul Penelitian  | Hasil penelitian  |
|----|---|---|---|
|    |   | Karyawan pada Bank Nagari   | c. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari.  |
| 8  | Wayan Gede Wijaya, I Ketut Setia Sapta, Anak Agung Putu Agung dan I Nengah Sudja (2019) | Leadership Effect and Work Motivation to Employee's Performance with Work Satisfaction as a Mediation Variable (Study in the Denpasar City Regional Agency) | a. Leadership has a positive and significant effect on employee job satisfaction.<br>b. Work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction.<br>c. Leadership has no significant positive effect on employee performance.<br>d. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of the Denpasar City Revenue Agency. |
| 9  | Timotius Duha (2018)  | Lecturer job satisfaction affected by Discipline and motivation mediated by Organizational commitment.  | Directly, variable discipline, motivation, and commitment respectively have a positive and significant impact on job satisfaction.  |
| 10 | Roen F. Oley, David P. E. Saerang dan Merinda Pandowo (2019)                            | Analyzing the effect of work discipline and employee morale on employee performance PT. Bank sulutgo.   | a. Work Discipline and Employee Morale on the Employee significant influence on Employee Performance simultaneously.<br>b. Work Discipline has significant influence toward Employee Performance of the employee of PT. Bank Sulutgo partially.<br>c. Employee Morale has significant influence toward Employee Performance of the employee of PT. Bank Sulutgo partially.                |

## 2.6. Hubungan Antar Variabel Penelitian

### 2.6.1 Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk

mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2010, p. 373). Kasmir (2016, p. 190) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada penelitian Yasri Afni can (2016) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari.

Berdasarkan hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan serta penelitian pendahulu, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

$H_1$  : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada CV . Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.

### **2.6.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja yang dibentuk oleh pimpinan untuk diterapkan oleh bawahannya sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2013:305) Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut suka rela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan pretasi kerja. Pada penelitian Winarno (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan diterima terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan serta penelitian pendahulu, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

$H_2$  : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV . Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.

### **2.6.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Menurut Siagian (2013:295) bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya”. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ivonne A. S. Sajangbati (2013) dimana hasil penelitiannya menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan serta penelitian pendahulu, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

$H_3$  : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV . Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.

#### **2.6.4 Hubungan Antara Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Perkembangan suatu instansi baik dilihat dari sudut pandang beban tugas, perkembangan teknologi, dan metode kerja yang baru, perlu mendapat perhatian dan respon dari instansi. Oleh sebab itu pemberdayaan pegawai yang akan diberi wewenang dan tanggung jawab, perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta pemberian motivasi dan kepuasan serta penetapan disiplin kerja yang tepat untuk tercapainya tujuan utama instansi, serta meningkatkan kinerja setiap pegawai yang ada di instansi tersebut khususnya di CV . Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.

Untuk membantu para pegawai agar dapat bekerja dengan semangat tinggi, memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan totalitas dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan guna tercapainya tujuan CV . Pangestu Percetakan dan Desain Grafis, diperlukan usaha yang keras dari pihak instansi dalam pemberdayaan para pegawai mereka misalnya dengan pemberian motivasi kerja yang baik kepada pegawai dan penetapan disiplin kerja yang tepat, serta memberikan kepuasan kerja di CV . Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Dengan dilakukannya hal tersebut diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut. Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan supaya tidak timbul suatu masalah. Artinya, kinerja pegawai memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi, disiplin dan kepuasan bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik (Toni Listianto, 2012: 4).

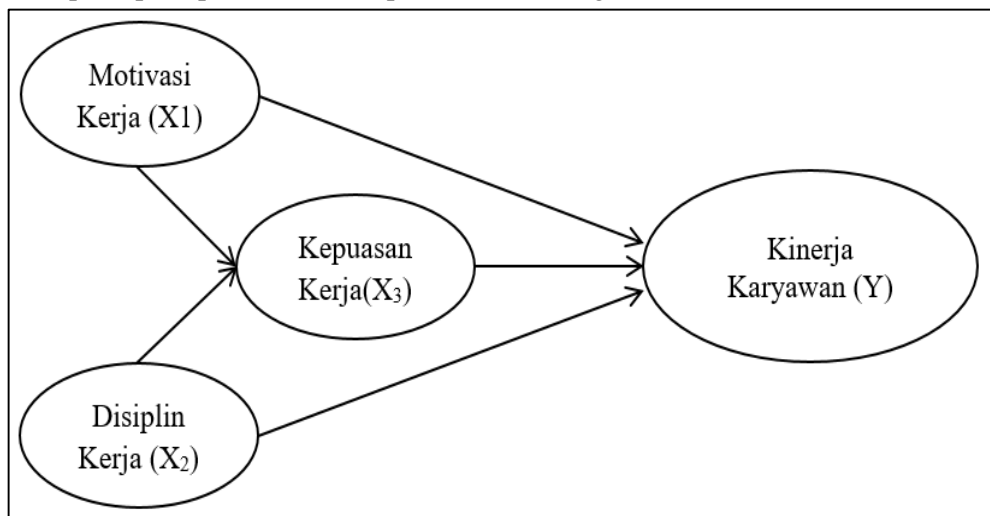
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi penjualan PT. Rembaka. Pada penelitian Ulin Ni'mah (2017) Motivasi, Kepuasan, Disiplin Kerja secara bersama – sama sangat berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hubungan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta penelitian pendahuluan, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

$H_4$  : Motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasa kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV . Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.

## 2.7. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran sistematis dalam kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternative solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan. Kerangka pemikiran dapat disajikan dalam bentuk bagan, deskripsi kualitatif dan atau gabungan keduanya, (Abdul Hamid, 2010: 15). Alur kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari bagan dibawah ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka konseptual**

## 2.8. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:96) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1.  $H_1$  : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada CV . Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.
2.  $H_2$  : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV . Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.
3.  $H_3$  : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV . Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.
4.  $H_4$  : Motivasi, Disiplin dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV . Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Desain Penelitian**

Desain Penelitian merupakan suatu rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis, sehingga penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini terdapat variabel *independent* (yang memengaruhi) dan *dependent* (dipengaruhi).

### **3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis yang terletak di Jl. Empunala No. 30 Margelo, Balongsari Kec. Magersari, Mojokerto, Jawa Timur.

#### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan sepanjang bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2020.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur besarnya dan dapat dihitung secara pasti. Dalam penelitian ini data kuantitatif yaitu berupa pernyataan dari responden dalam kuesioner yang diolah menjadi data kuantitatif dengan cara pemberian skor. Sedangkan data kualitatif adalah data yang tidak bisa diukur nilainya karena berupa penjelasan atau uraian yang berhubungan dengan penelitian sehingga dapat di tarik sebuah kesimpulan.

### **3.3.2 Sumber Data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara). Data primer ini dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner (angket) dan observasi.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara peneliti mempelajari berbagai sumber bacaan, buku-buku referensi, atau hasil penelitian lain untuk menunjang penelitian.

## **3.4. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **3.4.1 Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017, p.80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis yaitu sebanyak 35 orang.

### **3.4.2 Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017, p. 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Data penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Alasannya karena jumlah karyawan yang terdapat di CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis itu sendiri hanya terdapat 35 karyawan. Sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil kurang dari 100 orang. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2011 : 122).

## **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan cara pengumpulan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode

pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Untuk memperoleh data yang representative, baik data primer maupun data sekunder maka dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan secara langsung melalui tanya jawab antara penulis dengan pihak yang berwenang terkait dengan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Kuesioner (Angket)

Tahap ini dilakukan penyebaran angket dengan daftar pertanyaan atau pernyataan yang mendukung penelitian yang diberikan kepada para karyawan terkait variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Ghazali (2016:47) skala yang sering dipakai dalam penyusunan *Questionnaire* adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat referensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut.

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

| Tanda | Keterangan          | Bobot |
|-------|---------------------|-------|
| SS    | Sangat Setuju       | 5     |
| S     | Setuju              | 4     |
| CS    | Cukup Setuju        | 3     |
| TS    | Tidak Setuju        | 2     |
| STS   | Sangat Tidak Setuju | 1     |

Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban bisa diberikan skor. Sangat setuju diberikan skor 5, setuju diberikan skor 4, cukup setuju diberikan skor 3, tidak setuju diberikan skor 2, dan sangat tidak setuju diberikan skor 1. Dalam hal ini yang menjadi responden dalam pengisian angket adalah seluruh karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.

### 3. Observasi

Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung terhadap subjek dan keadaan perusahaan serta kegiatan yang dilakukan perusahaan.

### 4. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan melakukan pencatatan sumber-sumber data yang ada pada lokasi penelitian, seperti : jumlah pegawai, daftar absensi.

## 3.6. Definisi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil rumusan masalah. Menurut Sugiyono (2014) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, variabel penelitian terbagi dua yaitu variabel dependen dan variabel independen.

### 3.6.1 Variabel Bebas (X)

Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014 : 96).

Variabel independent dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

#### 3.6.1.1 Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

Menurut Gibson (2013 : 165) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Indikator motivasi diukur lima tingkat hirarki kebutuhan menurut Siagian (2016 : 287), yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis.
2. Kebutuhan Keamanan.
3. Kebutuhan Sosial.
4. Kebutuhan Akan Harga Diri.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

### 3.6.1.2 Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Menurut (Hamali, 2018:214) mengatakan disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Indikator disiplin kerja menurut Veithzal Rivai dalam (Sinambela, 2018:355), yaitu :

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

### 3.6.1.3 Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

Menurut Siagian (2013:295) bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya”.

Wibowo (2011:511-512) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

1. *Rating scales dan kuesioner*
2. *Critical incidents*
3. *Interviews*

Pengukuran kepuasan kerja juga dapat menggunakan *Job Descriptive Index (JDI)*, menurut Luthans (Husein Umar 2010: 38) ada lima, yaitu:

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah.
2. Pekerjaan itu sendiri.
3. Promosi Pekerjaan.
4. Kepenyelaaan (supervisi).
5. Rekan kerja

## 3.6.2 Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:97). Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### 3.6.2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Torang (2012:118) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Deassler (2011: 338), menyatakan bahwa terdapat enam dimensi dan indikator dalam mengukur dan menilai kinerja karyawan berdasarkan kompetensinya :

1. Quality
2. Productivity
3. Job knowledge
4. Reliability
5. Availability
6. Independence

### 3.7. Proses Pengolahan Data

Menurut Sugiyono (2012:333) proses pengolahan data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, pencatatan lapangan, kategori, menjabarkan pada unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalaman pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari dan kesimpulan sehingga bisa dipahami diri sendiri maupun orang lain. Tahap-tahap yang dilakukan dalam melakukan proses pengolahan data menurut Sugiyono (2012:333) adalah :

#### 1. Editing

Meneliti kembali catatan-catatan atau jawaban kuesioner dari responden untuk mengetahui apakah sudah cukup baik dan komplit sehingga dapat diproses lebih lanjut, dalam hal ini memeriksa kelengkapan kuesioner, kejelasan makna jawaban dan keseragaman suatu pengukuran, serta memeriksa validitas dan reabilitas data yang masuk.

#### 2. Coding

Usaha untuk mengklasifikasi jawaban responden kedalam kategori-kategori tertentu dengan cara memberikan kode kedalam bentuk angka.

#### 3. Scoring

Proses penentuan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang cocok tergantung pada anggapan atau opini responden.

#### 4. Tabulasi

Proses penyusunan data setelah dikategorikan pada masing-masing kategori kedalam bentuk tabel-tabel sistematis sehingga mempermudah menganalisisnya.

### 3.8. Metode Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Angket yang diberikan kepada responden adalah merupakan instrumen penelitian, yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu instrument angket tersebut harus dapat digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, maka sebelum instrument angket tersebut diberikan pada responden, maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya (Sugiyono, 2010, p. 202).

##### 3.8.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  untuk degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r_{hitung}$  positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian corrected item total correlation. Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

1. Jika  $r_{hitung}$  positif serta  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir atau variable tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung}$  tidak positif dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir atau variable tersebut tidak valid, (Ghozali, 2011: 53).

### 3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha dengan bantuan program computer SPSS 25. Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6 (Priyatno, 2012 : 105-108). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  dikatakan reliabel.
2. Jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  dikatakan tidak reliabel.

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

#### 3.8.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:160). Menurut Suliyanto (2011:70), uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan analisis grafik dan *Kolmogorov-Smirnov*.

1. Analisis grafik
  - a) *Histogram*

Jika *histogram standardized regression residual* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal.



b) *Normal Probability Plot* (Normal P-P Plot)

Membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Jika data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya, (Suliyanto, 2011: 72).

2. *Kolmogorov-Smirnov*

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai Signifikansi (Sig) > alpha ( $\alpha$ ) atau K hitung < K tabel (Suliyanto, 2011:75).

### 3.8.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen), (Ghozali, 2011: 105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolelir. Misal nilai Tolerance = 0.10 sama dengan tingkat kolonieritas 0.95, (Ghozali, 2011:106).

### 3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas, (Ghozali, 2011:139).

Cara untuk mendeteksi terjadinya heterokedastisitas adalah:

1. Melihat grafik *Scater Plot* antara nilai prediksi variable terikat (z variabel), dengan residualnya (s residualnya):
  - a) Jika ada pola tertentu yang teratur, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
  - b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2011 : 139).
2. Metode Glejser

Uji Heterokedastisitas dengan menggunakan metode Glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model tersebut terdapat masalah heterokedastisitas (Suliyanto, 2011 : 98). Gejala heterokedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alfa ( $\text{Sig} > 0.05$ ), maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heterokedastisitas atau dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , (Suliyanto,2011:102).

#### **3.8.2.4 Uji Auto Korelasi**

Uji auto korelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari auto korelasi atau tidak terjadi auto korelasi.

Metode pengujian yang digunakan adalah dengan uji Durbin Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  maka hipotesis nol ditolak yang berarti auto korelasi.
2. Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada auto korelasi.
3. Jika  $d$  terletak diantara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Sugiyono (2010, p. 277), dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu. Analisis regresi berganda dapat dilakukan apabila terdapat minimal 2 variabel independen.

Rumus regresi linier berganda :

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

Keterangan :

|             |                                    |
|-------------|------------------------------------|
| Y           | = Kinerja Karyawan                 |
| a           | = Parameter Konstanta              |
| $b_{1,2,3}$ | = Koefisien regresi variabel bebas |
| $X_1$       | = Motivasi Kerja                   |
| $X_2$       | = Disiplin Kerja                   |
| $X_3$       | = Kepuasan Kerja                   |
| e           | = error                            |

### 3.8.4 Uji Hipotesis

#### 3.8.4.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model summary<sup>b</sup> dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Dalam kenyataan nilai *adjusted R square* dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted R square* ( $R^2$ ) negatif, maka nilai

adjusted R square ( $R^2$ ) dianggap nol, (Gujarati, 2003 dalam Ghozali, 2011:97).

#### 3.8.4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji $F$ )

Uji  $F$  pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2011: 98). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara bersama-sama. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik  $F$  dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Dengan membandingkan nilai  $F$  tabel dengan  $F$  hitung, Apabila  $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak  
Apabila  $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi  
Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.  
Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, (Ghozali, 2011:98).

#### 3.8.4.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji $t$ )

Uji  $t$  digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel  $X$  dan variabel  $Y$  secara parsial atau dapat dikatakan uji  $t$  pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2011 : 98). Untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat maka perumusan hipotesisnya sebagai berikut:

1. Dengan membandingkan nilai  $t$  tabel dengan  $t$  hitung, Apabila  $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak,  
Apabila  $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi  
Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, (Ghozali, 2011 : 98).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis**

CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang melakukan mendesain, mencetak, sablon, dll. CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis berlokasi di Jl. Empunala No. 30 Kota Mojokerto – Jawa Timur.

CV. Pangestu berdiri pada tahun 2003 mulai membangun nama dan mencari pelanggan yang ingin memproduksi di perusahaan yang baru berdiri tersebut. Pada awal tahun 2005 perusahaan ini membangun sebuah nama yang dulunya Percetakan Santoso menjadi sebuah percetakan yang sudah dikenal masyarakat luas yaitu CV. Pangestu percetakan dan desain grafis. Pada tahun 2005 perusahaan mulai mencari tambahan pegawai baru, karena semakin banyaknya pesanan orderan dari Mojokerto hingga luar Kota Mojokerto. CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis sekarang mempunyai total 35 karyawan. Ada banyak karyawan yang masih muda dan tergolong pegawai baru, bahkan ada pula pegawai yang masih berumur dibawah 20 tahun.

#### **4.2. Deskripsi Hasil Penelitian**

Penelitian yang dilakukan menggunakan data primer. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu seluruh karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis yang berjumlah 35 orang. Jumlah item kuesioner adalah 29 butir pernyataan. Pernyataan – pernyataan (kuesioner) yang diajukan kepada karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis di Mojokerto terkait variabel-variabel yang menjadi landasan penelitian untuk mengukur meneliti dan mengetahui seberapa pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

##### **4.2.1 Deskripsi Berdasarkan Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan akhir dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

#### 4.2.1.1 Deskripsi Berdasarkan Usia

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.

Beikut ini tabel 4.1 menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia (Tahun) | Jumlah | Presentase (%) |
|--------------|--------|----------------|
| < 20-25      | 13     | 37,1           |
| 26-30        | 11     | 31,4           |
| 31-35        | 6      | 17,1           |
| > 35         | 5      | 14,3           |
| Jumlah       | 35     | 100            |

*Sumber : Data primer yang diolah*

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang berusia < 20-25 yakni sebanyak 13 orang atau sebesar 37,1%, karyawan yang berusia antara 26-30 tahun yakni sebanyak 11 orang atau sebesar 31,4%, karyawan yang berusia antara 31-35 tahun yakni sebanyak 6 orang atau sebesar 17,1%, dan karyawan yang berusia > 35 yakni sebanyak 5 orang ata sebesar 14,3%.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis berusia antara < 20-25 tahun. Artinya sebagian besar adalah karyawan yang masih muda dan cenderung mempunyai semangat dan disiplin kerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

#### 4.2.1.2 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Beikut ini tabel 4.2 menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Presentase (%)</b> |
|----------------------|---------------|-----------------------|
| Laki-Laki            | 16            | 45,7                  |
| Perempuan            | 19            | 54,3                  |
| Jumlah               | 35            | 100                   |

*Sumber : Data primer yang diolah*

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik jenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang atau sebanyak 45,7%, sedangkan lainnya adalah perempuan dengan jumlah 19 orang atau sebanyak 54,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis di Mojokerto didominasi oleh pekerja perempuan, karena mereka lebih teliti dalam bekerja. Namun demikian, dalam melakukan aktivitas baik laki-laki maupun perempuan mempunyai kesempatan yang sama dalam melaksanakan pekerjaan.

#### **4.2.1.3 Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Akhir**

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Berikut ini tabel 4.3 menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan akhir.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| <b>Pendidikan Terakhir</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Presentase (%)</b> |
|----------------------------|---------------|-----------------------|
| SMA/SMK                    | 31            | 91,4                  |
| Diploma                    | 2             | 5,7                   |
| Sarjana                    | 2             | 5,7                   |
| Jumlah                     | 35            | 100                   |

*Sumber : Data primer yang diolah*

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja adalah berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 91,4%, kemudian Diploma dan Sarjana sebanyak 2 Orang atau sebesar 5,7%. Dengan demikian, dapat dikatakan

bahwa responden dari penelitian ini di dominasi oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK sederajat.

#### 4.2.1.4 Deskripsi Berdasarkan Masa Kerja

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Berikut ini tabel 4.4 menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| Masa Kerja | Jumlah | Presentase (%) |
|------------|--------|----------------|
| < 1        | 2      | 5,7            |
| 1-3 Tahun  | 29     | 82,9           |
| > 3 Tahun  | 4      | 11,4           |
| Jumlah     | 35     | 100            |

*Sumber : Data primer yang diolah*

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karyawan dengan lama bekerja <1 Tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5,7%, karyawan dengan lama bekerja antara 1-3 Tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 82,9%, dan karyawan yang bekerja selama >3 Tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 11,4%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini di dominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja 1-3 tahun.

#### 4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif Berdasarkan Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ditentukan dalam Skala *Likert* yang digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Dimana skor untuk masing-masing alternatif jawaban baik variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) adalah minimum 1 dan maksimum 5. Hasil dari analisis statistik deskriptif berdasarkan variabel dapat dilihat dalam tabel berikut :



**Tabel 4.5**  
**Descriptive Statistics**

| <b>Descriptive Statistics</b> |    |         |         |       |                |
|-------------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
|                               | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
| Motivasi Kerja                | 35 | 25      | 45      | 36.80 | 5.503          |
| Disiplin Kerja                | 35 | 21      | 35      | 29.11 | 3.763          |
| Kepuasan Kerja                | 35 | 20      | 38      | 31.46 | 3.713          |
| Kinerja Karyawan              | 35 | 19      | 35      | 28.40 | 3.301          |
| Valid N (listwise)            | 35 |         |         |       |                |

*Sumber : Data primer yang diolah*

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa hasil analisis deskriptif dengan jumlah sampel 35, untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 25; nilai maksimum sebesar 45; *mean* 36,80; dan nilai standar deviasi sebesar 5,503. Dimana dalam variabel motivasi kerja ini terdapat 9 butir pernyataan. Untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 21; nilai maksimum 35; *mean* sebesar 29,11; dan nilai standart deviasi sebesar 3,763. Dalam variabel disiplin kerja ini terdapat 7 butir pernyataan. Untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 20; nilai maksimum 38; *mean* sebesar 31,34; dan nilai standart deviasi sebesar 3,940. Dalam variabel kepuasan kerja ini terdapat 8 butir pernyataan. Dan untuk variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 19; nilai maksimum 35; *mean* sebesar 28,09; dan nilai standart deviasi sebesar 3,705. Dalam variabel disiplin kerja ini terdapat 7 butir pernyataan.

### 4.3. Uji Instrumen – Validitas dan Reabilitas

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  untuk degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai r positif, maka butir atau

pertanyaan tersebut dikatakan valid. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh responden dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel         | Indikator | Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ ) | $r_{tabel\ 5\%}$ | Keterangan |
|------------------|-----------|--------------------------------------|------------------|------------|
| Motivasi Kerja   | X1.1      | 0.743**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X1.2      | 0.691**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X1.3      | 0.492**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X1.4      | 0.635**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X1.5      | 0.603**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X1.6      | 0.699**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X1.7      | 0.733**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X1.8      | 0.727**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X1.9      | 0.732**                              | 0,333            | Valid      |
| Disiplin Kerja   | X2.1      | 0.659**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X2.2      | 0.803**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X2.3      | 0.824**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X2.4      | 0.803**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X2.5      | 0.648**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X2.6      | 0.742**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X2.7      | 0.767**                              | 0,333            | Valid      |
| Kepuasan Kerja   | X3.1      | 0.787**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X3.2      | 0.607**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X3.3      | 0.750**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X3.4      | 0.455**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X3.5      | 0.659**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X3.6      | 0.635**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X3.7      | 0.646**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | X3.8      | 0.610**                              | 0,333            | Valid      |
| Kinerja Karyawan | Y.1       | 0.644**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | Y.2       | 0.669**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | Y.3       | 0.735**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | Y.4       | 0.709**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | Y.5       | 0.840**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | Y.6       | 0.874**                              | 0,333            | Valid      |
|                  | Y.7       | 0.437**                              | 0,333            | Valid      |

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil tabel 4.6 dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* yang positif dan  $r_{hitung}$  lebih

besar dari  $r_{tabel}$  0,3338. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dikatakan valid.

### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha dengan bantuan program computer SPSS 25.

Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6 (Priyatno, 2012 : 105-108). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  dikatakan reliabel.
2. Jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  dikatakan tidak reliabel.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel         | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|------------------|------------|
| Motivasi Kerja   | 0,817            | Reliabel   |
| Disiplin Kerja   | 0,869            | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja   | 0,767            | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0,837            | Reliabel   |

*Sumber : Data primer yang diolah*

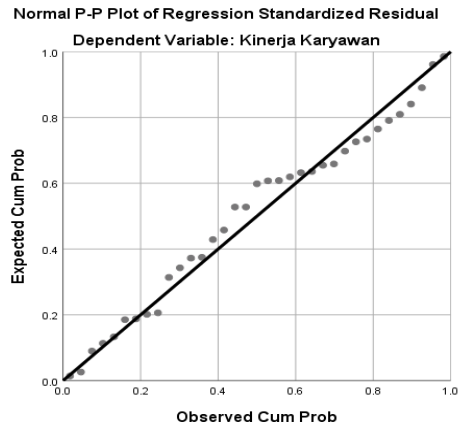
Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya diatas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

## 4.4. Uji Asumsi Klasik

### 4.4.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:160). Sedangkan menurut Suliyanto (2011:70), uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai

residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.



Sumber : Data primer yang diolah

**Gambar 4.1**

### Hasil Uji Normalitas Secara Grafik Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Pada grafik normal plot pada gambar 4.1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model asumsi sesuai dengan normalitas dan data layak untuk digunakan.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 35                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 1.72043170              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .099                    |
|                                    | Positive       | .089                    |
|                                    | Negative       | -.099                   |
| Test Statistic                     |                | .099                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode one sample kolmogorov-smirnov (one sample K-S) test dengan signifikansi 0,200 (Asymp. Sig. (2-tailed)) yang lebih besar dari 0,05, dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

#### 4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen), (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai  $VIF \leq 10$ , dan nilai tolerance  $\geq 0,1$  (Ghozali, 2016: 103).

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                         |       |
|---------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| Model                     |                | Collinearity Statistics |       |
|                           |                | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | Motivasi Kerja | .463                    | 2.161 |
|                           | Disiplin Kerja | .914                    | 1.095 |
|                           | Kepuasan Kerja | .492                    | 2.034 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

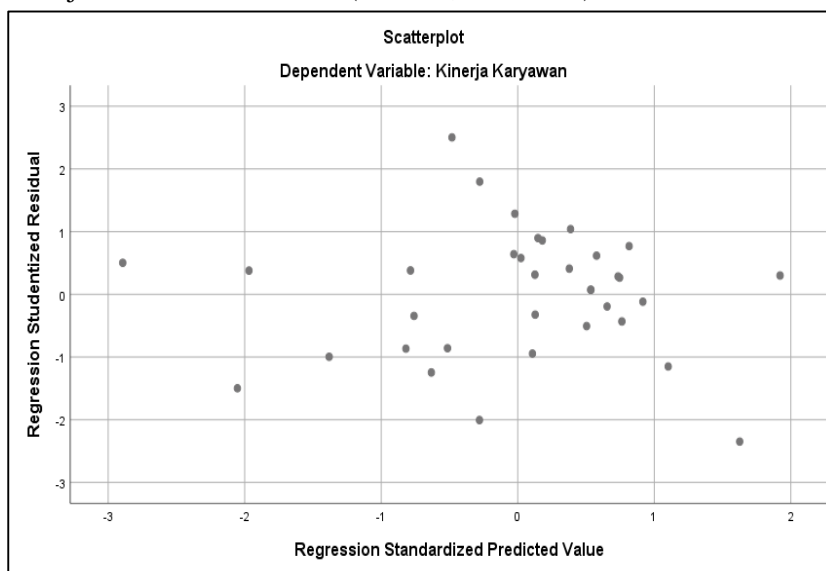
Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa semua nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan semua nilai VIF lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi

ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *Scater Plot*. Jika ada pola tertentu yang teratur, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2011: 139).



*Sumber : Data primer yang diolah*

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

Berdasarkan gambar 4.2 terlihat bahwa titik titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka pada sumbu Y. Hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Untuk memastikan tidak terjadinya heterokedastisitas maka bisa dilakukan dengan uji glejser. Dimana Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model tersebut terdapat masalah heteroskedastisitas (Suliyanto, 2011: 98).

Gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Jika nilai

probabilitas lebih besar dari nilai alpa ( $\text{Sig} > 0.05$ ), maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , (Suliyanto,2011:102).

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Glejser**

| Coefficients <sup>a</sup>      |                |                             |            |                           |      |       |
|--------------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|
| Model                          |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T    | Sig.  |
|                                |                | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |
| 1                              | (Constant)     | -2.030E-16                  | 3.317      |                           | .000 | 1.000 |
|                                | Motivasi Kerja | .000                        | .083       | .000                      | .000 | 1.000 |
|                                | Disiplin Kerja | .000                        | .086       | .000                      | .000 | 1.000 |
|                                | Kepuasan Kerja | .000                        | .119       | .000                      | .000 | 1.000 |
| a. Dependent Variable: ABRESID |                |                             |            |                           |      |       |

*Sumber : Data primer yang diolah*

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat bahwa signifikansi dari semua variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data penelitian ini.

#### 4.5. Uji Auto Korelasi

Uji auto korelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari auto korelasi atau tidak terjadi auto korelasi.

Metode pengujian yang digunakan adalah dengan uji Durbin Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  maka hipotesis nol ditolak yang berarti auto korelasi.
2. Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada auto korelasi.
3. Jika  $d$  terletak diantara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Auto Korelasi**

| Model Summary <sup>b</sup>  |                   |          |                   |                            |               |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1   | .853 <sup>a</sup> | .728     | .702              | 1.802                      | 2.236         |
| a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                                   |                   |          |                   |                            |               |

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil tabel 4.11 dapat diketahui nilai DW sebesar 2,236. Nilai ini akan di bandingkan dengan distribusi nilai tabel Durbin-Watson (DW) berdasarkan signifikansi 5% Jumlah sampel 35 (n) dan jumlah variabel independen 3 (K=3), maka dapat diketahui nilai DL sebesar 1,283 dan DU sebesar 1,652, dengan ketentuan suatu data tidak terdapat autokorelasi jika  $DU < DW < 4-DU$  dan hasilnya sebagai berikut  $1,652 < 2,236 < 2,348$ . Maka dapat disimpulkan data ini tidak terdapat autokorelasi.

#### 4.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mencapai maksud dari pengujian hipotesis penelitian, maka penelitian ini menggunakan alat instrumen penelitian berupa analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), perhitungan analisis ini digunakan dengan memanfaatkan software SPSS versi 25 dan didapatkan hasil seperti berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 1.383                       | 3.317      |                           | .417  | .679 |
|                           | Motivasi Kerja | .252                        | .083       | .420                      | 3.056 | .005 |
|                           | Disiplin Kerja | .241                        | .086       | .274                      | 2.801 | .009 |
|                           | Kepuasan Kerja | .341                        | .119       | .384                      | 2.874 | .007 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah



Dimana terdapat rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

|             |                                    |
|-------------|------------------------------------|
| Y           | = Kinerja Karyawan                 |
| a           | = Parameter Konstanta              |
| $b_{1,2,3}$ | = Koefisien regresi variabel bebas |
| $X_1$       | = Motivasi Kerja                   |
| $X_2$       | = Disiplin Kerja                   |
| $X_3$       | = Kepuasan Kerja                   |
| e           | = <i>error</i>                     |

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 1,383 + 0,252 (X_1) + 0,241 (X_2) + 0,341 (X_3) + e$$

Berdasarkan tabel 4.12, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,383 artinya jika semua variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) bernilai 0 (nol), maka besarnya perubahan kinerja karyawan (Y) adalah 1,383 dengan asumsi variabel-variabel lain dapat mempengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap.
- 2) Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,252, berarti mengandung arti bahwa setiap penambahan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,252 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
- 3) Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,241, berarti mengandung arti bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,241 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
- 4) Variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,341, berarti mengandung arti bahwa setiap penambahan variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja

karyawan (Y) sebesar 0,341 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

#### 4.7. Pengujian Hipotesis

##### 4.7.1 Uji t (Parsial)

Uji  $t$  digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji  $t$  pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen (Ghozali, 2011 : 98).

Untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat maka perumusan hipotesisnya sebagai berikut:

1. Dengan membandingkan nilai  $t$  tabel dengan  $t$  hitung, Apabila  $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, Apabila  $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, (Ghozali, 2011 : 98).

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 1.383                       | 3.317      |                           | .417  | .679 |
|                           | Motivasi Kerja | .252                        | .083       | .420                      | 3.056 | .005 |
|                           | Disiplin Kerja | .241                        | .086       | .274                      | 2.801 | .009 |
|                           | Kepuasan Kerja | .341                        | .119       | .384                      | 2.874 | .007 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas, untuk mengetahui  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak atau  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, perlu diketahui terlebih dahulu besar nilai  $t_{\text{tabel}}$ . Dimana untuk mencari nilai  $t_{\text{tabel}}$  dapat menggunakan rumus  $df = n-k-1$  ( $n$  adalah jumlah sampel,  $k$  adalah jumlah variabel

bebas/ $X$ ), sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,039 dengan taraf signifikansi 0,05. Maka dengan melihat tabel 4.13 dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Dapat dilihat pada tabel 4.13 variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai  $t_{hitung}$  3,056 > 2,039 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.
- 2) Dapat dilihat pada tabel 4.13 variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai  $t_{hitung}$  2,801 > 2,039 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.
- 3) Dapat dilihat pada tabel 4.13 variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempunyai  $t_{hitung}$  2,874 > 2,039 dan nilai signifikansi sebesar 0,009 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.

#### 4.7.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji $F$ )

Uji  $F$  pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2011: 98). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara bersama-sama.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik  $F$  dengan kriteria pengambilan keputusan, apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,05, jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka secara bersama-sama seluruh variabel independent mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji signifikan simultan (uji  $F$ ) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.14**  
**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 269.764        | 3  | 89.921      | 27.699 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 100.636        | 31 | 3.246       |        |                   |
|                    | Total      | 370.400        | 34 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

*Sumber : Data primer yang diolah*

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas diperoleh  $F_{hitung}$  27,699 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,91 yang diperoleh dengan melihat tabel F dengan ketentuan rumus  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$  (dimana k adalah jumlah keseluruhan variabel X + Y dan n adalah jumlah sampel). Maka dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  27,699 >  $F_{tabel}$  2,91 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

#### 4.7.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016:95) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 4.15**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .853 <sup>a</sup> | .728     | .702              | 1.802                      |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data primer yang diolah*

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas dapat kita lihat nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,702 atau 70,2%. yang artinya variabilitas variabel independent motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependent kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 70,2%, sedangkan sisanya 29,8% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.8. Pembahasan Hasil Penemuan Penelitian**

##### **4.8.1 Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhlis Riyadi (2016) dimana hasil penelitiannya menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Yasri Afni can (2016) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari.

##### **4.8.2 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rikha Widayaningtyas (2016) dimana hasil penelitiannya menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Winarno dan Hadi Sunaryo (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan diterima terhadap kinerja karyawan.

##### **4.8.3 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ivonne A. S. Sajangbati (2013) dimana hasil penelitiannya menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian H. Abdul Malik (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah kota mataram.

##### **4.8.4 Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan

dan Desain Grafis. Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi penjualan PT. Rembaka. Pada penelitian Ulin Ni'mah (2017) Motivasi, Kepuasan, Disiplin Kerja secara bersama – sama sangat berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.9. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya mengambil karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis saja yang jumlahnya terbilang kecil, untuk itu sebaiknya pada penelitian berikut lebih memperluas obyek penelitian, sehingga dapat mencerminkan keakuratan hasil penelitian secara keseluruhan. Dan sebenarnya erdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tetapi dalam penelitian ini hanya meneliti dengan tiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Dengan demikian besarnya pemberian motivasi yang diterima oleh karyawan akan berdampak positif bagi kinerja yang ada.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Dengan demikian disiplin yang diterapkan akan mempengaruhi kinerja yang ada, dengan kata lain tanpa disiplin tingkat pengaturan waktu tidak akan stabil sehingga kinerja dapat terganggu.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Dengan demikian kepuasan yang dirasakan karyawan merupakan kunci kesuksesan kinerja yang ada, dengan merasakan kepuasan karyawan akan senantiasa memiliki kecintaan terhadap pekerjaan maka, dengan sendirinya kinerja yang baik akan dihasilkan oleh karyawan.
4. Motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Dengan demikian meningkatkan motivasi berupa bentuk penghargaan kepada para karyawan, dengan sendirinya akan meningkatkan disiplin serta kepuasan dan senantiasa akan tercipta dan dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Perusahaan**

Dari hasil penelitian ini, didapat saran yang dikemukakan oleh peneliti, yaitu, CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis perlu meningkatkan lagi variabel disiplin kerja karena mempunyai pengaruh terkecil terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel motivasi dan kepuasan kerja. Untuk variabel motivasi dan kepuasan kerja karyawan sendiri tetap harus dijaga dengan baik. Dengan demikian diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan atau masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

### **2. Bagi Akademis**

Bagi kalangan akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan motivasi kerja disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan atau hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian yang lain, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, M. B., & Setyowati, E.* (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( studi kasus pada PT. United Indo Surabaya). *Jurnal Hasil Penelitian LPPM Untag Surabaya* , 4 (1), 10-18.
- Ayuningtyas, A.* (2014). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan dalam Promosi Jabatan di PT Harapan Jaya Globalindo.
- Can, A., & Yasri.* (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik* , 4 (1), 1-26.
- Daft.* (2010). *Era baru manajemen (9th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Firmansyah, W.* (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bima. *Manajemen SDM* .
- Gary, D.* (2005). *Human Resource Management*. Person Prentice Hall.
- Ghozali, I.* (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hamali, A. Y.* (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jagakarsa: PT Buku Seru.
- Hidayahati, D. N.* (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Juke Abadi Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17)* , 4 (1), 22 – 32.
- Kasmir.* (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.

- Kurniasari, R., & Maulana, I.* (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Puskesmas Kadugede Kuningan, Jawa Barat. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* , 3 (2), 249-254.
- Lasut, J. R., & dkk.* (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank sulutgo. *Jurnal EMBA* , 6 (4), 3993 – 4002.
- Lumentut, D. M., & Dotulong, O. L.* (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. 3 (1), 74-85.
- Rivai, V.* (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sajangbati, I. A.* (2013). Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA* , 1 (4), 667-678.
- Sarbini, A., & dkk.* (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. *e – Jurnal Riset Manajemen* , 8 (1), 1-13.
- Siagian.* (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, P. S.* (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, P. S.* (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J.* (2011). *Manajemen Hubungan Industri*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P.* (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan r&d. Bandung: Alfabeta.*
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. AGORA , 7 (1).*
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.*
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: KENCANA.*
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Badan Kepegawaian. 2 (2), 155-162.*
- Umar, H. (2010). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.*
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Depok: PT Rajagrafindo Persada.*
- Widajanto, M. B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Moderasi Disiplin Kerja pada PT. Bangun Arta Utama. JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen , 5 (1), 50-60.*

## **LAMPIRAN**

## **LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian**

### **SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER**

**Kepada Yth:**

**Pegawai CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir (TA) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, bersama ini saya mohon kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis".

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dibutuhkan pendapat dan penilaian dari responden untuk melengkapi penelitian ini. Saya berharap didalam pengisian kuesioner nanti, Bapak/Ibu/Saudara/Saudari bisa mengisinya secara jujur dan objektif. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan sangat berarti bagi saya sebagai bahan untuk menyusun laporan penelitian.

Perlu juga untuk Bapak/Ibu/Saudara/Saudari ketahui, bahwasanya sumber informasi dari kuesioner ini tidak akan dipublikasikan. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Akhir kata, saya ucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari atas partisipasi dan kesediannya dalam mengisi kuesioner penelitian saya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Agus Irawan Aryanto

## LEMBAR KUESIONER

### **Petunjuk Pengisian :**

- a. Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan jujur dan objektif.
- b. Keterangan pilihan :
  - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
  - 2 = Tidak Setuju (TS)
  - 3 = Cukup Setuju (CS)
  - 4 = Setuju (S)
  - 5 = Sangat Setuju (SS)
- c. Berikan tanda ceklist (✓) pada jawaban pilihan anda.
- d. Berikan jawaban tulis pada pertanyaan yang terdapat titik-titik (.....)
- e. Jika ingin memperbaiki jawaban yang salah, beri tanda silang (x) dikotak yang salah, kemudian beri tanda ceklist (✓) pada kotak yang benar.
- f. Apabila anda mengalami kesulitan dalam pengisian kuesioner ini, silahkan bertanya langsung kepada peneliti guna mendapatkan penjelasan.
- g. Dimohon agar seluruh pernyataan diisi.

### **Data Responden :**

1. Nama : .....\*)
2. Jenis Kelamin : .....
3. Usia : .....
4. Lama Bekerja : .....
5. Pendidikan Terakhir : .....

**\*) Mohon diisi jika berkenan.**

**Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

Berikan tanda ceklist (✓) pada kolom yang sesuai.

| No | Pernyataan Motivasi Kerja  | STS | TS | CS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| 1. | Saya peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.                              |     |    |    |   |    |
| 2. | Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat.                                  |     |    |    |   |    |
| 3. | Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena gaji.  |     |    |    |   |    |
| 4. | Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja.                   |     |    |    |   |    |
| 5. | Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya.  |     |    |    |   |    |
| 6. | Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja.                                   |     |    |    |   |    |
| 7. | Perusahaan memberi gaji sesuai dengan jenjang pendidikan.  |     |    |    |   |    |
| 8. | Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak.   |     |    |    |   |    |
| 9. | Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja. |     |    |    |   |    |

**Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Berikan tanda ceklist (✓) pada kolom yang sesuai.

| No. | Pernyataan Disiplin Kerja                         | STS | TS | CS | S | SS |
|-----|---|-----|----|----|---|----|
| 1.  | Saya hadir dikantor tepat waktu.                  |     |    |    |   |    |
| 2.  | Saya meminta izin apabila tidak bisa masuk kerja. |     |    |    |   |    |

| No. | Pernyataan Disiplin Kerja  | STS | TS | CS | S | SS |
|-----|--|-----|----|----|---|----|
| 3.  | Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.   |     |    |    |   |    |
| 4.  | Saya selalu mengenakan pakaian sesuai peraturan perusahaan.            |     |    |    |   |    |
| 5.  | Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan.       |     |    |    |   |    |
| 6.  | Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.        |     |    |    |   |    |
| 7.  | Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai. |     |    |    |   |    |

### **Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Berikan tanda ceklist (✓) pada kolom yang sesuai.

| No. | Pernyataan Kepuasan Kerja   | STS | TS | CS | S | SS |
|-----|---|-----|----|----|---|----|
| 1.  | Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab. |     |    |    |   |    |
| 2.  | Sistem pemberian gaji ditempat saya bekerja sudah sesuai.                 |     |    |    |   |    |
| 3.  | Saya merasa puas dengan kesempatan untuk memberikan saran dalam bekerja.  |     |    |    |   |    |



| No. | Pernyataan Kepuasan Kerja  | STS | TS | CS | S | SS |
|-----|--|-----|----|----|---|----|
| 4.  | Sistem kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya sehari-hari.             |     |    |    |   |    |
| 5.  | Saya merasa puas atas penghargaan yang diberikan karena sesuai dengan pekerjaan.       |     |    |    |   |    |
| 6.  | Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja.               |     |    |    |   |    |
| 7.  | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai target.                       |     |    |    |   |    |
| 8.  | Saya menjalin keakraban dengan rekan kerja saya baik didalam maupun diluar perusahaan. |     |    |    |   |    |

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Berikan tanda ceklist (✓) pada kolom yang sesuai.

| No. | Pernyataan Kinerja Karyawan   | STS | TS | CS | S | SS |
|-----|---|-----|----|----|---|----|
| 1.  | Saya mengerjakan tugas dengan teliti.   |     |    |    |   |    |
| 2.  | Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak.                        |     |    |    |   |    |
| 3.  | Setiapa melakukan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas atau hasil sesuai target. |     |    |    |   |    |
| 4.  | Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja.                          |     |    |    |   |    |
| 5.  | Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya.  |     |    |    |   |    |
| 6.  | Saya memaksimalkan waktu yang ada dalam bekerja.  |     |    |    |   |    |
| 7.  | Saya dapat mandiri dalam bekerja.   |     |    |    |   |    |

**LAMPIRAN 2. Tabel Jawaban Responden****1. Tabulasi Jawaban Motivasi Kerja**

| No. | MOTIVASI KERJA (X1) |      |      |      |      |      |      |      |      | Total<br>1 X1 |
|-----|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------------|
|     | X1.1                | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 |               |
| 1   | 3                   | 3    | 4    | 4    | 3    | 5    | 3    | 4    | 5    | 34            |
| 2   | 4                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 1    | 3    | 4    | 5    | 37            |
| 3   | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 45            |
| 4   | 5                   | 5    | 5    | 5    | 1    | 5    | 5    | 5    | 5    | 41            |
| 5   | 5                   | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 40            |
| 6   | 4                   | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 3    | 4    | 5    | 38            |
| 7   | 4                   | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 3    | 4    | 4    | 39            |
| 8   | 4                   | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 40            |
| 9   | 3                   | 5    | 1    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 37            |
| 10  | 4                   | 5    | 1    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 37            |
| 11  | 4                   | 4    | 1    | 4    | 4    | 5    | 3    | 4    | 5    | 34            |
| 12  | 3                   | 4    | 1    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32            |
| 13  | 4                   | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 42            |
| 14  | 4                   | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 36            |
| 15  | 5                   | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 42            |
| 16  | 4                   | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 41            |
| 17  | 4                   | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 3    | 4    | 5    | 38            |
| 18  | 5                   | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 41            |
| 19  | 5                   | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 41            |
| 20  | 3                   | 3    | 4    | 4    | 1    | 3    | 3    | 3    | 3    | 27            |
| 21  | 4                   | 4    | 4    | 4    | 1    | 1    | 3    | 4    | 1    | 26            |
| 22  | 4                   | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 30            |
| 23  | 5                   | 5    | 5    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 35            |
| 24  | 4                   | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 39            |
| 25  | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 35            |
| 26  | 4                   | 1    | 5    | 4    | 4    | 5    | 3    | 4    | 5    | 35            |
| 27  | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 45            |
| 28  | 3                   | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 30            |
| 29  | 4                   | 4    | 4    | 5    | 4    | 1    | 3    | 5    | 5    | 35            |
| 30  | 4                   | 4    | 4    | 5    | 3    | 5    | 4    | 4    | 4    | 37            |



|    |   |   |   |   |   |   |   |           |
|----|---|---|---|---|---|---|---|-----------|
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | <b>26</b> |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | <b>28</b> |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | <b>32</b> |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | <b>31</b> |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | <b>32</b> |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | <b>32</b> |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>34</b> |
| 32 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | <b>29</b> |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | <b>22</b> |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | <b>32</b> |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | <b>22</b> |

### 3. Tabulasi Jawaban Kepuasan Kerja

| No. | KEPUASAN KERJA (X3) |      |      |      |      |      |      |      | Total X3  |
|-----|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|
|     | X3.1                | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 |           |
| 1   | 4                   | 4    | 4    | 4    | 5    | 3    | 4    | 4    | <b>32</b> |
| 2   | 5                   | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | <b>35</b> |
| 3   | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | <b>38</b> |
| 4   | 4                   | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | <b>31</b> |
| 5   | 5                   | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | <b>36</b> |
| 6   | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | <b>32</b> |
| 7   | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | <b>33</b> |
| 8   | 4                   | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | <b>31</b> |
| 9   | 4                   | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | <b>30</b> |
| 10  | 5                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | <b>35</b> |
| 11  | 4                   | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | <b>31</b> |
| 12  | 4                   | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | <b>34</b> |
| 13  | 4                   | 4    | 5    | 1    | 4    | 4    | 5    | 4    | <b>31</b> |
| 14  | 3                   | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | <b>25</b> |
| 15  | 5                   | 4    | 4    | 3    | 5    | 5    | 4    | 5    | <b>35</b> |
| 16  | 5                   | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | <b>36</b> |
| 17  | 4                   | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | <b>30</b> |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 18 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 22 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 30 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 25 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| 29 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 33 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 35 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 20 |

#### 4. Tabulasi Jawaban Kinerja Karyawan

| No. | KINERJA KARYAWAN (Y) |     |     |     |     |     |     | Total Y |
|-----|----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
|     | Y.1                  | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 |         |
| 1   | 5                    | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 30      |
| 2   | 5                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 29      |
| 3   | 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 35      |
| 4   | 5                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 30      |
| 5   | 5                    | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 31      |
| 6   | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 28      |
| 7   | 4                    | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 27      |
| 8   | 4                    | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 30      |
| 9   | 5                    | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 29      |
| 10  | 4                    | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 31      |
| 11  | 4                    | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 26      |

|    |   |   |   |   |   |   |   |           |
|----|---|---|---|---|---|---|---|-----------|
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>29</b> |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | <b>31</b> |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | <b>30</b> |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | <b>30</b> |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | <b>30</b> |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>29</b> |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | <b>30</b> |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>30</b> |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | <b>29</b> |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | <b>23</b> |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | <b>25</b> |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | <b>25</b> |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | <b>32</b> |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | <b>24</b> |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | <b>30</b> |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | <b>31</b> |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | <b>24</b> |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | <b>24</b> |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | <b>30</b> |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | <b>30</b> |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | <b>30</b> |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | <b>22</b> |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | <b>31</b> |
| 35 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | <b>19</b> |



|  |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|  | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X1.7   | Pearson Correlation | .552** | .544** | .185   | .572** | .224   | .550** | 1      | .652** | .397*  | .733** |
|  | Sig. (2-tailed)     | .001   | .001   | .289   | .000   | .196   | .001   |        | .000   | .018   | .000   |
|  | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X1.8   | Pearson Correlation | .410*  | .535** | .100   | .744** | .303   | .429*  | .652** | 1      | .612** | .727** |
|  | Sig. (2-tailed)     | .015   | .001   | .568   | .000   | .076   | .010   | .000   |        | .000   | .000   |
|  | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X1.9   | Pearson Correlation | .356*  | .327   | .118   | .462** | .549** | .608** | .397*  | .612** | 1      | .732** |
|  | Sig. (2-tailed)     | .036   | .055   | .501   | .005   | .001   | .000   | .018   | .000   |        | .000   |
|  | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| Motivasi Kerja   | Pearson Correlation | .743** | .691** | .492** | .635** | .603** | .699** | .733** | .727** | .732** | 1      |
|  | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .003   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|  | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |



## 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

|                |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |                |
|----------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------|
|                |                     | X2.1         | X2.2   | X2.3   | X2.4   | X2.5   | X2.6   | X2.7   | Disiplin Kerja |
| X2.1           | Pearson Correlation | 1            | .656** | .422*  | .324   | .354*  | .257   | .493** | .659**         |
|                | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .012   | .058   | .037   | .136   | .003   | .000           |
|                | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35             |
| X2.2           | Pearson Correlation | .656**       | 1      | .478** | .671** | .349*  | .373*  | .656** | .803**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .004   | .000   | .040   | .027   | .000   | .000           |
|                | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35             |
| X2.3           | Pearson Correlation | .422*        | .478** | 1      | .556** | .513** | .705** | .644** | .824**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .012         | .004   |        | .001   | .002   | .000   | .000   | .000           |
|                | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35             |
| X2.4           | Pearson Correlation | .324         | .671** | .556** | 1      | .551** | .595** | .529** | .803**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .058         | .000   | .001   |        | .001   | .000   | .001   | .000           |
|                | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35             |
| X2.5           | Pearson Correlation | .354*        | .349*  | .513** | .551** | 1      | .504** | .194   | .648**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .037         | .040   | .002   | .001   |        | .002   | .263   | .000           |
|                | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35             |
| X2.6           | Pearson Correlation | .257         | .373*  | .705** | .595** | .504** | 1      | .449** | .742**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .136         | .027   | .000   | .000   | .002   |        | .007   | .000           |
|                | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35             |
| X2.7           | Pearson Correlation | .493**       | .656** | .644** | .529** | .194   | .449** | 1      | .767**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .003         | .000   | .000   | .001   | .263   | .007   |        | .000           |
|                | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35             |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | .659**       | .803** | .824** | .803** | .648** | .742** | .767** | 1              |
|                | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |                |
|                | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35             |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



|  |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X3.6   | Pearson Correlation | .577** | .101   | .346*  | .065   | .424*  | 1      | .460** | .266   | .635** |
|  | Sig. (2-tailed)     | .000   | .564   | .042   | .712   | .011   |        | .005   | .122   | .000   |
|  | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X3.7   | Pearson Correlation | .465** | .272   | .439** | .077   | .393*  | .460** | 1      | .329   | .646** |
|  | Sig. (2-tailed)     | .005   | .114   | .008   | .662   | .019   | .005   |        | .054   | .000   |
|  | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X3.8   | Pearson Correlation | .463** | .498** | .424*  | .159   | .252   | .266   | .329   | 1      | .610** |
|  | Sig. (2-tailed)     | .005   | .002   | .011   | .362   | .145   | .122   | .054   |        | .000   |
|  | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| Kepuasan Kerja   | Pearson Correlation | .787** | .607** | .750** | .455** | .659** | .635** | .646** | .610** | 1      |
|  | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .006   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|  | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| <p>** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).</p> <p>* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).</p> |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |



|   |                     |       |       |       |       |       |       |       |        |
|---|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Y.6   | Pearson Correlation | .518* | .418* | .654* | .521* | .747* | 1     | .359* | .874** |
|   | Sig. (2-tailed)     | .001  | .013  | .000  | .001  | .000  |       | .034  | .000   |
|   | N                   | 35    | 35    | 35    | 35    | 35    | 35    | 35    | 35     |
| Y.7   | Pearson Correlation | .276  | .315  | .209  | .035  | .208  | .359* | 1     | .437** |
|   | Sig. (2-tailed)     | .109  | .065  | .227  | .840  | .232  | .034  |       | .009   |
|   | N                   | 35    | 35    | 35    | 35    | 35    | 35    | 35    | 35     |
| Kinerja Karyawan  | Pearson Correlation | .644* | .669* | .735* | .709* | .840* | .874* | .437* | 1      |
|   | Sig. (2-tailed)     | .000  | .000  | .000  | .000  | .000  | .000  | .009  |        |
|   | N                   | 35    | 35    | 35    | 35    | 35    | 35    | 35    | 35     |
| ** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |                     |       |       |       |       |       |       |       |        |
| * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  |                     |       |       |       |       |       |       |       |        |

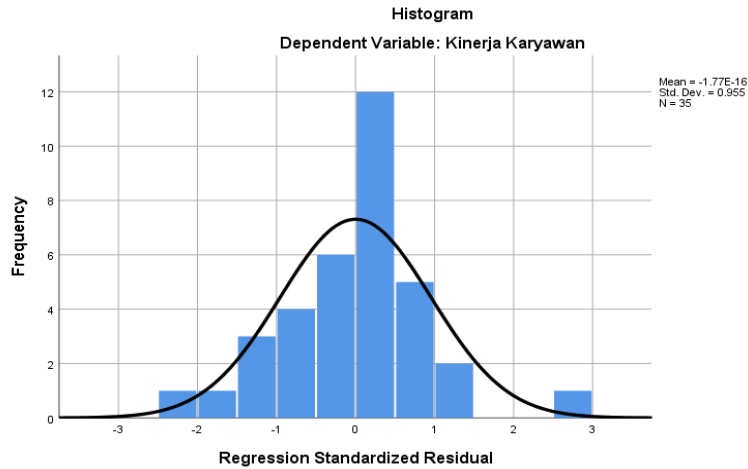
### 5. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel         | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|------------------|------------|
| Motivasi Kerja   | 0,817            | Reliabel   |
| Disiplin Kerja   | 0,869            | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja   | 0,767            | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0,837            | Reliabel   |

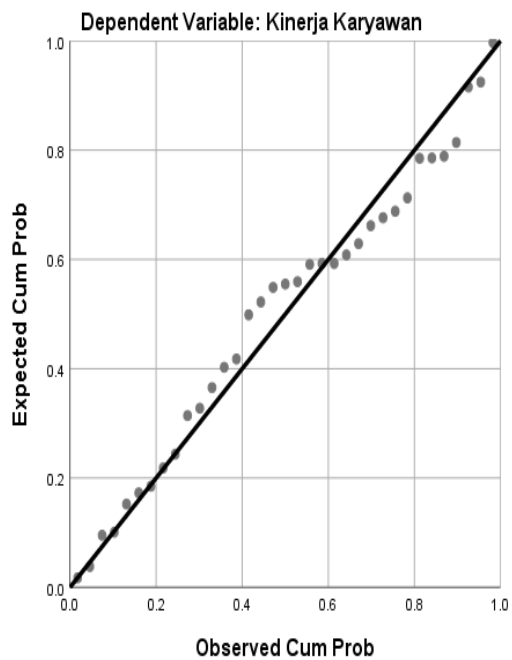
## LAMPIRAN 4. Hasil Uji SPSS - Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

#### a) Hasil Uji Normalitas Secara Grafik



#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**b) Hasil Uji Normalitas Secara Statistik**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 35                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 1.72043170              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .099                    |
|                                    | Positive       | .089                    |
|                                    | Negative       | -.099                   |
| Test Statistic                     |                | .099                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

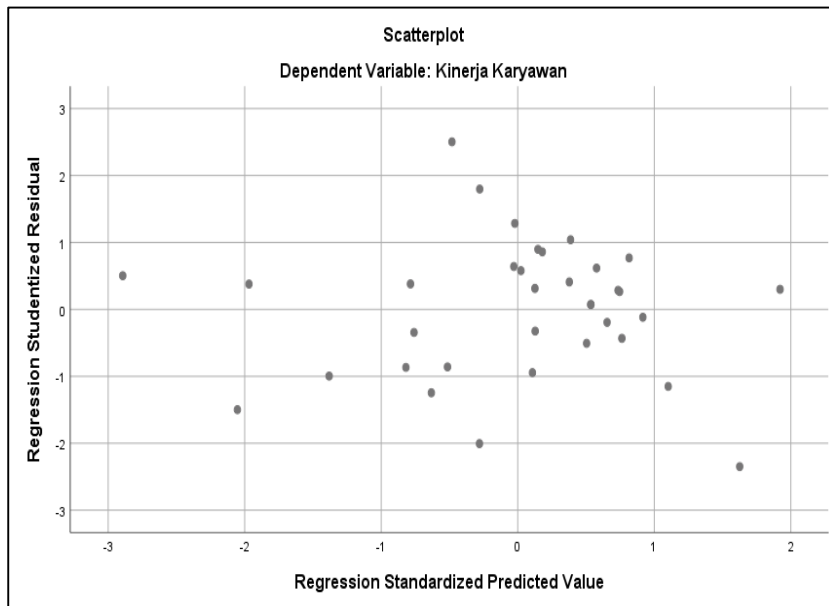
**2. Hasil Uji Multikolinieritas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                         |       |
|---------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| Model                     |                | Collinearity Statistics |       |
|                           |                | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | Motivasi Kerja | .463                    | 2.161 |
|                           | Disiplin Kerja | .914                    | 1.095 |
|                           | Kepuasan Kerja | .492                    | 2.034 |

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 3. Uji Heteroskedasitas

#### c. Hasil Uji Heteroskedasitas Secara Grafik



#### d. Hasil Uji Heteroskedasitas Metode Glejser

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |      |       |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |
| 1                         | (Constant)     | -2.030E-16                  | 3.317      |                           | .000 | 1.000 |
|                           | Motivasi Kerja | .000                        | .083       | .000                      | .000 | 1.000 |
|                           | Disiplin Kerja | .000                        | .086       | .000                      | .000 | 1.000 |
|                           | Kepuasan Kerja | .000                        | .119       | .000                      | .000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: ABRESID



### LAMPIRAN 5. Hasil Uji SPSS - Auto Korelasi

#### 1. Metode Durbin Watson

| Model Summary <sup>b</sup>  |                   |          |                   |                            |               |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1   | .853 <sup>a</sup> | .728     | .702              | 1.802                      | 2.236         |
| a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                                   |                   |          |                   |                            |               |

### LAMPIRAN 6. Hasil Uji SPSS - Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 1.383                       | 3.317      |                           | .417  | .679 |
|                           | Motivasi Kerja | .252                        | .083       | .420                      | 3.056 | .005 |
|                           | Disiplin Kerja | .241                        | .086       | .274                      | 2.801 | .009 |
|                           | Kepuasan Kerja | .341                        | .119       | .384                      | 2.874 | .007 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**LAMPIRAN 7. Hasil Uji SPSS – Uji Hipotesis****1. Hasil Uji *t* (Parsial)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 1.383                       | 3.317      |                           | .417  | .679 |
|                           | Motivasi Kerja | .252                        | .083       | .420                      | 3.056 | .005 |
|                           | Disiplin Kerja | .241                        | .086       | .274                      | 2.801 | .009 |
|                           | Kepuasan Kerja | .341                        | .119       | .384                      | 2.874 | .007 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**2. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji *F*)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 269.764        | 3  | 89.921      | 27.699 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 100.636        | 31 | 3.246       |        |                   |
|                    | Total      | 370.400        | 34 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

**3. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .853 <sup>a</sup> | .728     | .702              | 1.802                      |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## **LAMPIRAN 8. Hasil Uji SPSS – Analisis Deskriptif**

### **1. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

| <b>Descriptive Statistics</b> |    |         |         |       |                |
|-------------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
|                               | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
| Motivasi Kerja                | 35 | 25      | 45      | 36.80 | 5.503          |
| Disiplin Kerja                | 35 | 21      | 35      | 29.11 | 3.763          |
| Kepuasan Kerja                | 35 | 20      | 38      | 31.46 | 3.713          |
| Kinerja Karyawan              | 35 | 19      | 35      | 28.40 | 3.301          |
| Valid N (listwise)            | 35 |         |         |       |                |

### **2. Frekuensi dan Analisis Jawaban Responden Terhadap Kuesioner**

#### **a) Variabel Motivasi Kerja**

| <b>X1.1 Saya peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.</b> |       |           |         |               |                    |
|---|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|   |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid   | CS    | 7         | 20.0    | 20.0          | 20.0               |
|   | S     | 18        | 51.4    | 51.4          | 71.4               |
|   | SS    | 10        | 28.6    | 28.6          | 100.0              |
|   | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X1.2 Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat.</b> |       |           |         |               |                    |
|---|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|   |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid   | STS   | 1         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|   | CS    | 6         | 17.1    | 17.1          | 20.0               |
|   | S     | 10        | 28.6    | 28.6          | 48.6               |
|   | SS    | 18        | 51.4    | 51.4          | 100.0              |
|   | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X1.3</b> Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena gaji. |       |           |         |               |                    |
|---|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|   |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid   | STS   | 4         | 11.4    | 11.4          | 11.4               |
|   | CS    | 3         | 8.6     | 8.6           | 20.0               |
|   | S     | 7         | 20.0    | 20.0          | 40.0               |
|   | SS    | 21        | 60.0    | 60.0          | 100.0              |
|   | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X1.4</b> Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja. |       |           |         |               |                    |
|--|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | CS    | 3         | 8.6     | 8.6           | 8.6                |
|  | S     | 22        | 62.9    | 62.9          | 71.4               |
|  | SS    | 10        | 28.6    | 28.6          | 100.0              |
|  | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X1.5</b> Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya. |       |           |         |               |                    |
|---|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|   |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid   | STS   | 3         | 8.6     | 8.6           | 8.6                |
|   | CS    | 5         | 14.3    | 14.3          | 22.9               |
|   | S     | 20        | 57.1    | 57.1          | 80.0               |
|   | SS    | 7         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
|   | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X1.6</b> Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja. |       |           |         |               |                    |
|--|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | STS   | 3         | 8.6     | 8.6           | 8.6                |
|  | TS    | 2         | 5.7     | 5.7           | 14.3               |
|  | CS    | 4         | 11.4    | 11.4          | 25.7               |
|  | S     | 3         | 8.6     | 8.6           | 34.3               |
|  | SS    | 23        | 65.7    | 65.7          | 100.0              |
|  | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X1.7</b> Perusahaan memberi gaji sesuai dengan jenjang pendidikan. |       |           |         |               |                    |
|---|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|   |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid   | TS    | 1         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|   | CS    | 17        | 48.6    | 48.6          | 51.4               |
|   | S     | 12        | 34.3    | 34.3          | 85.7               |
|   | SS    | 5         | 14.3    | 14.3          | 100.0              |
|   | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X1.8</b> Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak. |       |           |         |               |                    |
|--|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | CS    | 5         | 14.3    | 14.3          | 14.3               |
|  | S     | 19        | 54.3    | 54.3          | 68.6               |
|  | SS    | 11        | 31.4    | 31.4          | 100.0              |
|  | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X1.9</b> Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja. |       |           |         |               |                    |
|--|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | STS   | 1         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|  | CS    | 5         | 14.3    | 14.3          | 17.1               |
|  | S     | 9         | 25.7    | 25.7          | 42.9               |
|  | SS    | 20        | 57.1    | 57.1          | 100.0              |
|  | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

**b) Variabel Disiplin Kerja**

| <b>X2.1</b> Saya hadir dikantor tepat waktu. |       |           |         |               |                    |
|--|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |       |           |         |               |                    |
|  |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | CS    | 7         | 20.0    | 20.0          | 20.0               |
|  | S     | 22        | 62.9    | 62.9          | 82.9               |
|  | SS    | 6         | 17.1    | 17.1          | 100.0              |
|  | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X2.2</b> Saya meminta izin apabila tidak bisa masuk kerja. |       |           |         |               |                    |
|---|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|   |       |           |         |               |                    |
|   |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid   | CS    | 8         | 22.9    | 22.9          | 22.9               |
|   | S     | 10        | 28.6    | 28.6          | 51.4               |
|   | SS    | 17        | 48.6    | 48.6          | 100.0              |
|   | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X2.3</b> Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. |       |           |         |               |                    |
|--|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |       |           |         |               |                    |
|  |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | CS    | 5         | 14.3    | 14.3          | 14.3               |
|  | S     | 15        | 42.9    | 42.9          | 57.1               |
|  | SS    | 15        | 42.9    | 42.9          | 100.0              |
|  | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X2.4</b> Saya selalu mengenakan pakaian sesuai peraturan perusahaan. |       |           |         |               |                    |
|---|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|   |       |           |         |               |                    |
|   |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid   | CS    | 3         | 8.6     | 8.6           | 8.6                |
|   | S     | 17        | 48.6    | 48.6          | 57.1               |
|   | SS    | 15        | 42.9    | 42.9          | 100.0              |
|   | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X2.5</b> Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan. |       |           |         |               |                    |
|--|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | CS    | 6         | 17.1    | 17.1          | 17.1               |
|  | S     | 18        | 51.4    | 51.4          | 68.6               |
|  | SS    | 11        | 31.4    | 31.4          | 100.0              |
|  | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X2.6</b> Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya. |       |           |         |               |                    |
|---|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|   |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid   | CS    | 9         | 25.7    | 25.7          | 25.7               |
|   | S     | 16        | 45.7    | 45.7          | 71.4               |
|   | SS    | 10        | 28.6    | 28.6          | 100.0              |
|   | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X2.7</b> Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai. |       |           |         |               |                    |
|--|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | CS    | 9         | 25.7    | 25.7          | 25.7               |
|  | S     | 14        | 40.0    | 40.0          | 65.7               |
|  | SS    | 12        | 34.3    | 34.3          | 100.0              |
|  | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

**c) Variabel Kepuasan Kerja**

| <b>X3.1</b> Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab. |       |           |         |               |                    |
|---|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|   |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid   | CS    | 4         | 11.4    | 11.4          | 11.4               |
|   | S     | 22        | 62.9    | 62.9          | 74.3               |
|   | SS    | 9         | 25.7    | 25.7          | 100.0              |
|   | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X3.2</b> Sistem pemberian gaji ditempat saya bekerja sudah sesuai. |       |           |         |               |                    |
|---|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|   |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid   | TS    | 2         | 5.7     | 5.7           | 5.7                |
|   | CS    | 13        | 37.1    | 37.1          | 42.9               |
|   | S     | 17        | 48.6    | 48.6          | 91.4               |
|   | SS    | 3         | 8.6     | 8.6           | 100.0              |
|   | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X3.3</b> Saya merasa puas dengan kesempatan untuk memberikan saran dalam bekerja. |       |           |         |               |                    |
|--|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | TS    | 2         | 5.7     | 5.7           | 5.7                |
|  | CS    | 10        | 28.6    | 28.6          | 34.3               |
|  | S     | 20        | 57.1    | 57.1          | 91.4               |
|  | SS    | 3         | 8.6     | 8.6           | 100.0              |
|  | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X3.4</b> Sistem kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya sehari-hari. |       |           |         |               |                    |
|--|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | STS   | 2         | 5.7     | 5.7           | 5.7                |
|  | TS    | 1         | 2.9     | 2.9           | 8.6                |
|  | CS    | 4         | 11.4    | 11.4          | 20.0               |
|  | S     | 15        | 42.9    | 42.9          | 62.9               |
|  | SS    | 13        | 37.1    | 37.1          | 100.0              |
|  | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |



| <b>X3.5</b> Saya merasa puas atas penghargaan yang diberikan karena sesuai dengan pekerjaan. |       |           |         |               |                    |
|--|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | TS    | 1         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|  | CS    | 7         | 20.0    | 20.0          | 22.9               |
|  | S     | 21        | 60.0    | 60.0          | 82.9               |
|  | SS    | 6         | 17.1    | 17.1          | 100.0              |
|  | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X3.6</b> Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja. |       |           |         |               |                    |
|--|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | STS   | 1         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|  | TS    | 1         | 2.9     | 2.9           | 5.7                |
|  | CS    | 5         | 14.3    | 14.3          | 20.0               |
|  | S     | 20        | 57.1    | 57.1          | 77.1               |
|  | SS    | 8         | 22.9    | 22.9          | 100.0              |
|  | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X3.7</b> Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai target. |       |           |         |               |                    |
|--|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | TS    | 1         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|  | CS    | 3         | 8.6     | 8.6           | 11.4               |
|  | S     | 22        | 62.9    | 62.9          | 74.3               |
|  | SS    | 9         | 25.7    | 25.7          | 100.0              |
|  | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>X3.8</b> Saya menjalin keakraban dengan rekan kerja saya baik didalam maupun diluar perusahaan. |       |           |         |               |                    |
|--|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | CS    | 4         | 11.4    | 11.4          | 11.4               |
|  | S     | 26        | 74.3    | 74.3          | 85.7               |
|  | SS    | 5         | 14.3    | 14.3          | 100.0              |
|  | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

**d) Variabel Kinerja Karyawan**

| <b>Y.1 Saya mengerjakan tugas dengan teliti.</b> |       |           |         |               |                    |
|--|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | CS    | 3         | 8.6     | 8.6           | 8.6                |
|  | S     | 18        | 51.4    | 51.4          | 60.0               |
|  | SS    | 14        | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
|  | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>Y.2 Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak.</b> |       |           |         |               |                    |
|---|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|   |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid   | TS    | 1         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|   | CS    | 2         | 5.7     | 5.7           | 8.6                |
|   | S     | 24        | 68.6    | 68.6          | 77.1               |
|   | SS    | 8         | 22.9    | 22.9          | 100.0              |
|   | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>Y.3 Setiap melakukan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas atau hasil sesuai target.</b> |       |           |         |               |                    |
|---|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|   |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid   | CS    | 6         | 17.1    | 17.1          | 17.1               |
|   | S     | 23        | 65.7    | 65.7          | 82.9               |
|   | SS    | 6         | 17.1    | 17.1          | 100.0              |
|   | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>Y.4 Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja.</b> |       |           |         |               |                    |
|---|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|   |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid   | CS    | 7         | 20.0    | 20.0          | 20.0               |
|   | S     | 18        | 51.4    | 51.4          | 71.4               |
|   | SS    | 10        | 28.6    | 28.6          | 100.0              |
|   | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| Y.5 Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya. |       |           |         |               |                    |
|--|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | TS    | 2         | 5.7     | 5.7           | 5.7                |
|  | CS    | 7         | 20.0    | 20.0          | 25.7               |
|  | S     | 22        | 62.9    | 62.9          | 88.6               |
|  | SS    | 4         | 11.4    | 11.4          | 100.0              |
|  | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| Y.6 Saya memaksimalkan waktu yang ada dalam bekerja. |       |           |         |               |                    |
|--|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | TS    | 2         | 5.7     | 5.7           | 5.7                |
|  | CS    | 8         | 22.9    | 22.9          | 28.6               |
|  | S     | 17        | 48.6    | 48.6          | 77.1               |
|  | SS    | 8         | 22.9    | 22.9          | 100.0              |
|  | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| Y.7 Saya dapat mandiri dalam bekerja. |       |           |         |               |                    |
|---------------------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                                       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid                                 | CS    | 1         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|                                       | S     | 26        | 74.3    | 74.3          | 77.1               |
|                                       | SS    | 8         | 22.9    | 22.9          | 100.0              |
|                                       | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

**LAMPIRAN 9. Surat Penelitian**

**CV. PANGESTU**  
(PERCETAKAN DAN DESAIN GRAFIS)

Jl. Empunala No. 30 Telp. (0321) 6252426 Hp. 085648953067  
NPWP. : 21.131240.0-602.000 TDP 1303552000074  
SIUP : 510/271/417.411/KPPT/SIUP : - K/XI/2009

Nomor : 354/23/03/2020 Mojokerto, 23 Maret 2020  
Lampiran : -  
Perihal : Balasan Permohonan Ijin Untuk  
Mengadakan Riset Pendahuluan

Kepada Yth.  
Bapak Dekan Fakultas Ekonomi  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
Jl. Semolowaru 45 Surabaya 60118  
Di tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agus Santoso  
Jabatan : Pemimpin  
Menerangkan bahwa,  
Nama : Agus Irawan Aryanto  
N.P.M : 1211600197  
Fakultas / Prodi : Ekonomi Manajemen

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian di perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :


**“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA CV. PANGESTU PERCETAKAN DAN DESAIN  
GRAFIS DI MOJOKERTO”**

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terimakasih.

Mojokerto, 23 Maret 2020

Hormat kami,

Pimpinan Perusahaan CV. PANGESTU

  
CV. PANGESTU

Jl. Empunala No. 30  
Telp. 031 625 2426 - 085 648 953 067

AGUS SANTOSO

**LAMPIRAN 10. Kartu Bimbingan**

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus II Sumberejo 19 Surabaya 60114, Telp. (031) 891180, 891181/891182 and 891183 Fax 891184

06 MAR 2020

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

**SEMESTER**  
Gesat/ Genap  
2019 / 2020

Nama Mahasiswa / NIM : Agus Louren Ariyanto / 190301010100001

Nama Pembimbing : Dra. Erwin Dyah Astawaningsih, MM

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mulai Program Skripsi : Semester ..... Tha. Ak ..... Selesai Bimbingan Tanggal .....

| No. | HARI/<br>TANGGAL | KONSENTRASI    |                                  | PARAF |
|-----|------------------|----------------|----------------------------------|-------|
|     |                  | HARI/HAL       | KETERANGAN REVISI                |       |
| 1   | 10-03-20         | Judul          | Mengajukan ke Bab I              |       |
| 2   | 17-03-20         | BAB I          | Perbaiki kalimat bab I + tabel   |       |
| 3   | 20-03-20         | Revisi Bab I   | Lanjutkan ke Bab II              |       |
| 4   | 27-03-20         | BAB II         | Perbaiki Permisian, Rangkuman    |       |
| 5   | 31-03-20         | Revisi Bab II  | Perbaiki kerangka kerangka       |       |
| 6   | 07-04-20         | Revisi Bab II  | Tamponan sumber pada hasil       |       |
| 7   | 14-04-20         | Revisi Bab II  | Lanjutkan ke Bab III             |       |
| 8   | 21-04-20         | BAB III        | Mengajukan Bab III, kerangka dan |       |
| 9   | 24-04-20         | Revisi Bab III | Perbaikan kerangka               |       |
| 10  | 13-6-2020        | Bab IV         | Ace                              |       |
| 11  | 13-6-2020        | Bab V          | Ace                              |       |
| 12  | 21-6-2020        |                | Abstract dll                     |       |

Surabaya, 21-6-2020

Dra. Erwin Dyah Astawaningsih, MM

**LAMPIRAN 19. Hasi Turnitin**

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV. PANGESTU PERCETAKAN DAN DESAIN GRAFIS  
MOJOKERTO

## ORIGINALITY REPORT

|                  |                  |              |                |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| % <b>16</b>      | % <b>15</b>      | % <b>15</b>  | % <b>15</b>    |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

## PRIMARY SOURCES

|          |   |            |
|----------|---|------------|
| <b>1</b> | <b>es.scribd.com</b><br>Internet Source                                       | % <b>7</b> |
| <b>2</b> | <b>ejournal.unsrat.ac.id</b><br>Internet Source                               | % <b>4</b> |
| <b>3</b> | <b>Submitted to Universitas 17 Agustus 1945<br/>Surabaya</b><br>Student Paper | % <b>3</b> |
| <b>4</b> | <b>ejournal.bsi.ac.id</b><br>Internet Source                                  | % <b>3</b> |

EXCLUDE QUOTES OFF  
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES < 3%