



**ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV KILAU
PERMATA SEJATI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**ANGGI EKA PUTRI BR. TOMPUL
NPM 1915310509**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KILAU PERMATA SEJATI

NAMA : ANGGI EKA PUTRI BORU TOMPUL
N.P.M : 1915310509
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 29 Februari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Teguh Wahyono, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Ahmad Azmi, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anggi Eka Putri Br. Tompul
NPM : 1915310509
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada
CV Kilau Permata Sejati

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2024



Anggi Eka Putri Br. Tompul
NPM. 1915310509

SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggi Eka Putri Br. Tompul
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 17 April 2000
NPM : 1915310509
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Teratai Kel. Sari Rejo. Medan Polonia

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2024
Yang membuat pernyataan



Anggi Eka Putri Br. Tompul
NPM. 1915310509

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati. Populasi pada penelitian ini berjumlah 48 karyawan. Jumlah sampel ambil juga sebanyak 48 orang karyawan sebagai responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Penelitian dilakukan di tahun 2023. Penelitian ini menggunakan data primer-kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner dan kemudian diolah dengan aplikasi SPSS Versi 24.0. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja dengan t_{hitung} terbesar yaitu sebesar 3,521, Hipotesis H_1 , H_2 , H_3 , dan H_4 terbukti benar dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis. Sekitar 93,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This research aimed to examine the influence of work discipline, work motivation, and job satisfaction on employee performance at CV Kilau Permata Sejati. The population of this research consisted of 48 employees, with a sample size of 48 employees selected as respondents using a saturated sampling technique. The research was conducted in the year 2023. This research utilized primary quantitative data collected through questionnaires and then analyzed using SPSS Version 24.0. The data analysis technique employed multiple linear regression analysis. The results of the research indicated that work discipline, work motivation, and job satisfaction, both individually and collectively, had a positive and significant impact on employee performance at CV Kilau Permata Sejati. Work motivation was found to have the most dominant influence, with the highest t-value of 3.521. Hypotheses H1, H2, H3, and H4 were proven correct and acceptable as the research results were consistent with the hypotheses. Approximately 93.6% of employee performance could be explained and obtained from work discipline, work motivation, and job satisfaction, while the remainder was attributed to other factors. Work discipline, work motivation, and job satisfaction had a very strong relationship with employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya yang berjudul: Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Kilau Permata Sejati. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Teguh Wahyono, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Ahmad Azmi, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan proposal skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis proposal skripsi ini.
6. Kedua orang tua penulis, ayahanda Fajar Siddik Sitompul dan ibunda Sulastri, serta seluruh keluarga tercinta yang sudah memberikan doa serta semangat kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT CV Kilau Permata Sejati atas izin dan bantuan kepada penulis dalam melakukan penelitian ini.
8. Seluruh dosen dan staf Fakultas Sosial Sains yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.

9. Sahabat serta teman-teman seperjuangan yang sudah mau memberi dukungan dan berbagi ilmu kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini. Di akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen SDM dan mampu memberikan manfaat bagi para pembaca. Amin.

Medan, Februari 2024

Penulis

Anggi Eka Putri Br. Tompul
NPM. 1915310509

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan dan Perumusan Masalah	11
1. Batasan Masalah	11
2. Perumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	15
1. Kinerja Karyawan	15
a. Pengertian Kinerja Karyawan	15
b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan....	17
c. Penilaian Kinerja Karyawan	23
d. Metode Pengukuran Kinerja Karyawan	25
e. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	26
f. Indikator Kinerja Karyawan	27
2. Disiplin Kerja	28
a. Pengertian Disiplin Kerja	28
b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja	30
c. Pentingnya Kedisiplinan	31
d. Jenis-Jenis Disiplin	32
e. Indikator Disiplin Kerja	33
3. Motivasi Kerja	34
a. Pengertian Motivasi Kerja	34
b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja	36

c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi	37
d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi	39
e. Fungsi Motivasi.....	41
f. Indikator Motivasi Kerja.....	43
4. Kepuasan Kerja.....	44
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	44
b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	45
c. Teori Kepuasan Kerja	48
d. Indikator Kepuasan Kerja	50
B. Penelitian Terdahulu.....	51
C. Kerangka Konseptual	54
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	55
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	56
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	57
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	58
D. Hipotesis	59

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	61
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	61
1. Lokasi Penelitian	61
2. Waktu Penelitian.....	61
C. Populasi dan Sampel.....	62
1. Populasi.....	62
2. Sampel	63
3. Jenis Data.....	63
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	64
1. Variabel Penelitian.....	64
a. Variabel Terikat (Y).....	64
b. Variabel Bebas (X).....	65
2. Definisi Operasional	66
E. Skala Pengukuran Variabel	68
F. Teknik Pengumpulan Data	69
G. Teknik Analisa Data	70
1. Uji Kualitas Data	70
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	70
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	71
2. Uji Asumsi Klasik.....	72
a. Uji Normalitas.....	72
b. Uji Multikolinearitas	75
c. Uji Heteroskedastisitas.....	76
3. Regresi Linear Berganda	78
4. Uji Hipotesis	78
a. Uji Parsial (Uji t).....	78
b. Uji Simultan (Uji F)	79
5. Koefisien Determinasi (R^2)	80

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	82
1. Gambaran Umum Perusahaan	82
a. Profil CV Kilau Permata Sejati	82
b. Visi dan Misi CV Kilau Permata Sejati.....	82
c. Struktur Organisasi CV Kilau Permata Sejati	83
2. Frekuensi Karakteristik Responden	84
a. Jenis Kelamin Responden	85
b. Usia Responden.....	85
c. Pendidikan Terakhir Responden	86
d. Masa Bekerja Responden.....	87
e. Status Pernikahan Responden	87
3. Frekuensi Jawaban Responden	88
a. Disiplin Kerja (X_1)	89
1) Absensi	89
2) Ketaatan pada Peraturan	90
3) Ketaatan pada Standar Kerja	92
4) Kewaspadaan.....	94
b. Motivasi Kerja (X_2).....	95
1) Motif.....	95
2) Harapan	98
3) Insentif.....	100
c. Kepuasan Kerja (X_3)	103
1) Menyenangi Pekerjaannya	103
2) Mencintai Pekerjaannya	105
3) Moral Kerja	107
4) Prestasi Kerja.....	108
d. Kinerja Karyawan (Y)	110
1) Kualitas Kerja.....	110
2) Kuantitas Kerja.....	112
3) Jangka Waktu	114
4) Efektivitas Biaya	115
4. Uji Kualitas Data	117
a. Uji Validitas	117
b. Uji Reliabilitas	121
5. Uji Asumsi Klasik.....	123
a. Uji Normalitas Data	123
1) Analisis Grafik	124
2) Analisis Statistik.....	125
b. Uji Multikolinearitas	126
c. Uji Heteroskedastisitas.....	128
6. Uji Regresi Linear Berganda	131
7. Uji Hipotesis	113
a. Uji Parsial (Uji t).....	113
b. Uji Simultan (Uji F)	116
8. Uji Determinasi.....	137

B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	139
1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	139
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	142
3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	145
4. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	148
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	153
B. Saran	154
 DAFTAR PUSTAKA	156
LAMPIRAN.....	159

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1.	Hasil Pra- <i>Survey</i> untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 1.2.	Rekap Data Absensi Karyawan Tahun 2023	6
Tabel 1.3.	Hasil Pra- <i>Survey</i> untuk Variabel Disiplin Kerja	7
Tabel 1.4.	Hasil Pra- <i>Survey</i> untuk Variabel Motivasi Kerja.....	8
Tabel 1.5.	Hasil Pra- <i>Survey</i> untuk Variabel Kepuasan Kerja	9
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu	51
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian	62
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel.....	66
Tabel 3.3.	Instrumen Skala Likert.....	68
Tabel 3.4.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	81
Tabel 4.1.	Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	85
Tabel 4.2.	Frekuensi Karakteristik Usia Responden	85
Tabel 4.3.	Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....	86
Tabel 4.4.	Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden	87
Tabel 4.5.	Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden.....	87
Tabel 4.6.	Alternatif Jawaban yang Disediakan.....	88
Tabel 4.7.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	88
Tabel 4.8.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₁₁	89
Tabel 4.9.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₁₂	90
Tabel 4.10.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₁₃	91
Tabel 4.11.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₁₄	91
Tabel 4.12.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₁₅	92
Tabel 4.13.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₁₆	93
Tabel 4.14.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₁₇	94
Tabel 4.15.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₁₈	95
Tabel 4.16.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₂₁	96
Tabel 4.17.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₂₂	96
Tabel 4.18.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₂₃	97
Tabel 4.19.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₂₄	98
Tabel 4.20.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₂₅	99
Tabel 4.21.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₂₆	100
Tabel 4.22.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₂₇	101
Tabel 4.23.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₂₈	102
Tabel 4.24.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₃₁	103
Tabel 4.25.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₄₈	104
Tabel 4.26.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₃₃	104
Tabel 4.27.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₃₄	105
Tabel 4.28.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₃₅	106
Tabel 4.29.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₃₆	107
Tabel 4.30.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₃₇	108
Tabel 4.31.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X ₃₈	109
Tabel 4.32.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan Y ₁	110
Tabel 4.33.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan Y ₂	111
Tabel 4.34.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan Y ₃	111

Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan Y ₄	112
Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan Y ₅	113
Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan Y ₆	114
Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan Y ₇	115
Tabel 4.39. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan Y ₈	116
Tabel 4.40. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X ₁).....	118
Tabel 4.41. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X ₂).....	119
Tabel 4.42. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (X ₃).....	119
Tabel 4.43. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	120
Tabel 4.44. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X ₁).....	121
Tabel 4.45. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X ₂)	122
Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (X ₃).....	122
Tabel 4.47. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	123
Tabel 4.48. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	126
Tabel 4.49. Hasil Uji Multikolinearitas.....	127
Tabel 4.50. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	130
Tabel 4.51. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	131
Tabel 4.52. Hasil Uji t (Uji Parsial)	134
Tabel 4.53. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	137
Tabel 4.54. Hasil Uji Determinasi.....	138
Tabel 4.55. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	139

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual.....	59
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi CV Kilau Permata Sejati.....	83
Gambar 4.2.	Histogram Uji Normalitas.....	124
Gambar 4.3.	Histogram P-P Plot Uji Normalitas	125
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	128

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1:	Biodata Penulis	159
Lampiran 2:	Kuesioner Penelitian	160
Lampiran 3:	Data Hasil Penyebaran Kuesioner	166
Lampiran 4:	Frekuensi Data	169
Lampiran 5:	Uji Kualitas Data	180
Lampiran 6:	Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis dan Determinasi	186
Lampiran 7:	Uji Kolmogorov-Smirnov	191
Lampiran 8:	Uji Glejser	192

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi merupakan suatu kumpulan beberapa orang dengan berbagai latarbelakang, karakter kepribadian, pemikiran dan kebiasaan yang berbeda satu dengan yang lainnya namun memiliki satu tujuan yang sama dalam memajukan organisasi. Untuk pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugasnya diantaranya sangat diperlukan suatu strategi komunikasi yang baik dalam setiap menghadapi persoalan tugas. Dalam menjalankan kegiatan perkantoran tentu saja terjadi sebuah komunikasi antara orang satu orang dengan orang lainnya untuk menyampaikan suatu informasi. Karena dalam suatu hubungan bersosial tidak terlepas dari sebuah komunikasi. Setiap organisasi termasuk perusahaan memiliki suatu tujuan bersama yang ingin dicapai sehingga setiap anggota dari organisasi berusaha untuk mewujudkan tujuan tersebut, Tujuan dari organisasi sulit bisa tercapai jika setiap anggota organisasi tidak memiliki kinerja yang baik dalam mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawabnya di organisasi atau perusahaan.

Kasmir (2018:182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Jika setiap karyawan mampu memberikan prestasi kerja yang baik di perusahaan, maka tujuan perusahaan lebih mudah untuk tercapai dan perusahaan tetap dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam menjaga agar organisasi mampu berjalan dengan baik.

Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryawan & Salsabilla (2022), Rudiyanto & Nawatmi (2022), Pane, Pasaribu, & Tupti (2022) juga membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, setidaknya terdapat 3 faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu: disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Hasibuan (2017:190) mengemukakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka segala tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk tercapai, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masram, Mu'ah, & Ismiarsih (2023), Nuraeni (2023), Fajri, Amelya, & Suworo (2022), dan Attamimi, Lamba, & Kuddy (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan peningkatan terhadap disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Rivai (2019:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Motivasi yang terjadi diharapkan agar setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif untuk mendorong motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Seseorang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siswati, et al (2023), Hardiansyah & Bahrin (2023), Meinitasari & Chaerudin (2023), dan Evasari (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2017:199) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan bersikap lebih disiplin, memiliki moral kerja yang lebih baik, dan memiliki kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan yang lebih baik. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan membuat karyawan lebih ikhlas dalam bekerja dan menjadikan pekerjaannya bukan sebagai beban. Keikhlasan karyawan ini membuat karyawan tidak mengeluh dalam bekerja dan berusaha

menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dengan hasil kerja yang sebaik mungkin. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karles & Subandrio (2023), Hermana, Areros, & Tatimu (2023), Pujiati & Sumiati (2023), dan Kusumadewi, Razak, & Muchlis (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

CV Kilau Permata Sejati merupakan perusahaan retail yang menjual dan mendistribusikan berbagai kebutuhan pokok dan produk rumah tangga sehari-hari. Perusahaan menyadari bahwa pencapaian tujuan perusahaan sulit terjadi jika tidak didukung dengan kinerja yang baik dari karyawan yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan senantiasa memberikan pelatihan dan pembelajaran bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja karyawan untuk dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Tetapi, berbagai pelatihan dan pembelajaran yang selama ini dilakukan belum benar-benar mampu membentuk kinerja yang baik untuk setiap karyawan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki kualitas pekerjaan yang belum sesuai dengan keinginan pimpinan. Hal ini terlihat dari banyaknya hasil pekerjaan karyawan yang dikomplain oleh pimpinan dan direvisi oleh pimpinan. Selain itu, masih terdapat karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya lewat dari batas waktu yang diberikan sehingga terkadang hal tersebut mengganggu pekerjaan karyawan lain.

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan keinginan atasan	7	35%	13	65%
Karyawan mampu menyelesaikan setiap target pekerjaan yang diberikan perusahaan setiap bulannya	8	40%	12	60%
Karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien	8	40%	12	60%
Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	6	30%	14	60%

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan keinginan atasan. Lalu hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap target pekerjaan yang diberikan perusahaan setiap bulannya. Selanjutnya, hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien. Terakhir, hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kinerja karyawan di CV Kilau Permata Sejati. Masalah utama pada kinerja karyawan yaitu karyawan belum mampu selalu menyelesaikan setiap target pekerjaan yang diberikan perusahaan setiap bulannya sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan dalam hal kehadiran dan absensi cukup baik, hanya saja dari segi keterlambatan masih banyak karyawan yang datang terlambat dan cenderung dibiarkan oleh perusahaan karena mayoritas keterlambatan kurang dari 1 jam. Hal ini dikarenakan perusahaan hanya benar-benar fokus memperhatikan kehadiran karyawan, namun dari sisi keterlambatan perusahaan masih memberikan cukup banyak toleransi. Selain itu,

banyak juga karyawan yang kurang mentaati berbagai peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan dan mencoba menggunakan waktu kerjanya untuk urusan pribadi walaupun secara sembunyi-sembunyi. Hal ini menunjukkan karyawan yang tidak mentaati peraturan dan prosedur kerja walaupun memiliki kehadiran yang baik.

Hasil rekap data kehadiran dan keterlambatan karyawan selama tahun 2023 menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2. Rekap Data Absensi Karyawan Tahun 2023

Bulan	Jumlah	Kasus Alpha		Kasus Izin		Kasus Sakit		Kasus Telat	
		Jumlah Sebulan	Mean Perhari	Jumlah Sebulan	Mean Perhari	Jumlah Sebulan	Mean Perhari	Jumlah Sebulan	Mean Perhari
Januari	44	1	0,04	7	0,27	5	0,19	42	1,62
Februari	43	2	0,08	12	0,46	5	0,19	59	2,27
Maret	43	2	0,08	7	0,27	7	0,27	31	1,19
April	43	2	0,08	6	0,23	4	0,15	40	1,54
Mei	45	3	0,12	6	0,23	5	0,19	23	0,88
Juni	45	2	0,08	11	0,42	5	0,19	14	0,54
Juli	47	1	0,04	8	0,31	6	0,23	27	1,04
Agustus	47	3	0,12	7	0,27	5	0,19	38	1,46
September	48	4	0,15	13	0,50	9	0,35	20	0,77
Oktober	48	3	0,12	11	0,42	6	0,23	26	1,00
November	48	2	0,08	10	0,38	10	0,38	44	1,69
Desember	48	2	0,08	12	0,46	8	0,31	17	0,65
Mean (Rata-Rata)		2,25	0,09	9,17	0,35	6,25	0,24	31,75	1,22

Sumber: CV Kilau Permata Sejati (2023)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selama tahun 2023 rata-rata sebanyak 2 kasus ketidakhadiran setiap bulannya. Lalu rata-rata 9 kasus izin untuk tidak hadir bekerja setiap bulannya. Selanjutnya, rata-rata 6 kasus izin untuk tidak hadir bekerja karena sakit setiap bulannya. Terakhir, rata-rata 32 kasus keterlambatan hadir bekerja setiap bulannya atau sekitar 1 kasus keterlambatan setiap harinya.

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Disiplin Kerja

Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja/masuk perusahaan	8	40%	12	60%
Karyawan tidak pernah meninggalkan kantor di saat jam kerja	6	30%	14	70%
Karyawan mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	7	35%	13	65%
Karyawan sering pulang lebih awal dari jam pulang seharusnya	9	45%	11	55%

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka selalu datang tepat waktu dalam bekerja/masuk perusahaan. Lalu hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka tidak pernah meninggalkan kantor di saat jam kerja. Selanjutnya, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Terakhir, hanya 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sering pulang lebih awal dari jam pulang seharusnya. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada disiplin kerja karyawan di CV Kilau Permata Sejati. Masalah utama pada disiplin kerja karyawan yaitu karyawan sering telat datang bekerja dan sering keluar perusahaan di saat jam kerja.

Karyawan CV Kilau Permata Sejati kurang memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam bekerja. Hal ini dikarenakan kurang motif karyawan dalam bekerja selain hanya untuk mendapatkan gaji yang mana hal tersebut sudah menjadi hak mereka. Sulitnya mendapatkan pengembangan karir, termasuk sulitnya peningkatan gaji atau bonus yang diberikan, atau reward-reward yang mampu merangsang karyawan sebagai motif dan harapan yang dapat dicapai dengan bekerja lebih baik. Hal ini membuat karyawan kurang terdorong bekerja dengan lebih baik dan hanya bekerja

dengan memenuhi tugas dan kewajiban mereka saja untuk mendapatkan gaji yang telah menjadi mereka sehingga motivasi kerja karyawan menjadi rendah.

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Motivasi Kerja

Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari	5	25%	15	75%
Karyawan yakin harapan karyawan untuk memiliki karir dan jabatan yang lebih baik akan tercapai	7	35%	13	65%
Karyawan diberikan insentif yang memuaskan jika mampu menyelesaikan target pekerjaan setiap bulannya	8	40%	12	60%

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari. Lalu hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka yakin harapan karyawan untuk memiliki karir dan jabatan yang lebih baik akan tercapai. Terakhir, hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka diberikan insentif yang memuaskan jika mampu menyelesaikan target pekerjaan setiap bulannya. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada motivasi kerja karyawan di CV Kilau Permata Sejati. Masalah utama pada motivasi kerja karyawan yaitu karyawan tidak memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari di perusahaan

Karyawan CV Kilau Permata Sejati juga belum memiliki kepuasan kerja yang baik. Hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang juga tidak terlalu menyenangi dan mencintai pekerjaannya saat ini. Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa saat ini banyak karyawan yang sedang mencoba mencari pekerjaan lain akibat pekerjaan yang saat ini tidak memberikan kepuasan seperti apa yang karyawan

harapkan termasuk tidak memberikan penghasilan yang diharapkan karyawan. Selain itu, banyak karyawan baru yang hanya ingin mencari pengalaman kerja di perusahaan ini dan tidak benar-benar berniat berkarier di perusahaan ini. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja juga menyebabkan karyawan tidak memiliki rasa semangat kerja atau moral kerja yang tinggi dalam bekerja. Karyawan hanya mengerjakan tugas dan kewajibannya mereka sesuai dengan porsinya sehingga tidak menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dan bahkan pekerjaan menjadi tidak terselesaikan tepat waktu. Ketidakpuasan ini juga membuat kedisiplinan kerja karyawan juga menurun, di mana banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga prestasi kerja karyawan juga menurun. Hal ini menunjukkan masih adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan dimana hal ini ditandai dengan karyawan yang saat ini sedang mencari pekerjaan lain seperti yang diharapkan oleh karyawan karena karyawan tidak menyenangi dan mencintai pekerjaannya.

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel:

Tabel 1.5. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Karyawan sangat menyenangi pekerjaannya saat ini di perusahaan	6	30%	14	70%
Karyawan merasa sangat puas dengan apa yang didapatkan dari perusahaan	4	20%	16	80%
Karyawan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja setiap harinya	7	35%	13	65%
Karyawan mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ada di perusahaan dengan baik	5	25%	15	75%

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sangat menyenangi pekerjaannya saat ini di perusahaan. Lalu hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa

sangat puas dengan apa yang didapatkan dari perusahaan. Lalu hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja setiap harinya. Terakhir, hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ada di perusahaan dengan baik. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kepuasan karyawan di CV Kilau Permata Sejati. Masalah utama pada kepuasan karyawan yaitu karyawan tidak menyenangi pekerjaannya saat ini karena karyawan tidak merasa puas dengan apa yang karyawan dapatkan dari perusahaan

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, peneliti merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “**Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Kilau Permata Sejati**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Karyawan sering telat datang bekerja dan sering keluar perusahaan di saat jam kerja.
2. Ada beberapa karyawan yang belum memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari di perusahaan.

3. Karyawan belum sepenuhnya menyenangi pekerjaannya saat ini karena karyawan belum merasa puas dengan apa yang karyawan dapatkan dari perusahaan
4. Karyawan belum mampu menyelesaikan setiap target pekerjaan yang diberikan perusahaan setiap bulannya sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penulis membatasi masalah agar tetap fokus pada pokok permasalahan agar mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis membatasi hanya untuk mencari pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati.
- b. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati.
- c. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati.

- d. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati.
- c. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati.
- d. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus

melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi Prodi Manajemen.

b. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati, maka diharapkan pihak manajemen perusahaan CV Kilau Permata Sejati dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan kinerja karyawan yang dimiliki.

c. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan peneliti menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Chotamul Fajri, Adinda Amelya, & Suworo pada tahun 2022 yang berjudul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. Penelitian yang saat ini dilakukan berjudul: Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Kilau Permata Sejati. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu: Kinerja Karyawan (Y). Penelitian yang saat ini dilakukan menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu: Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) serta sebuah variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).
- 2. Jumlah Observasi/sampel (n):** populasi dan sampel pada penelitian terdahulu berjumlah 43 orang karyawan, sedangkan penelitian ini memiliki populasi sebanyak 48 orang karyawan dengan sampel yang diambil juga sebanyak 48 orang karyawan sebagai responden.
- 3. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilaksanakan pada bulan Januari hingga Juni 2022, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2023 hingga Februari 2024.
- 4. Lokasi Penelitian:** penelitian terdahulu dilaksanakan di PT. Indonesia Applicad Kota Jakarta, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di CV Kilau Permata Sejati Kota Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Menurut Wibisono (2017:98) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun secara negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Menurut Wibowo (2017:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai

makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2016:260) kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Rivai (2019:309) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan, sehingga jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mencapai seperti apa yang diharapkan perusahaan terhadap posisi yang diduduki karyawan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Menurut Gibson (2017:143) kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang karyawan akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:189) adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaannya yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya di suatu perusahaan atau organisasi. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, dalam hal ini adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, lancar, dan tepat waktu.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara

sungguh-sungguh penuh dan tanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya baik juga.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pimpinan yang otoriter.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan

diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga tidak akan membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain, komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Selain itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Handoko (2019:193) yaitu:

1) Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya setiap hari.

3) Tingkat Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat memengaruhi kinerja di sini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyorotan dalam ruang kerja.

5) Sistem Kompensasi

Kompensasi adalah tingkat balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

6) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Sutrisno (2020:152) menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Kompetensi

Adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

2) Inisiatif

Adalah tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.

3) Kecekatan Mental

Adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.

4) Skema Pengembangan Karir

Berbagai tingkatan karir atau jabatan yang dapat dimiliki oleh karyawan berdasarkan kinerjanya. Skema pengembangan karir

membuat karyawan berusaha tetap memiliki kinerja yang baik agar mendapatkan kesempatan yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

5) Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam mencurahkan segala kemampuan dan tenaganya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk hasil terbaik.

6) Disiplin Kerja

Adalah kedisiplinan karyawan dalam mematuhi segala peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk ketepatan waktu.

7) Penghargaan

Adalah suatu yang bersifat finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan atas usaha dan kinerja yang selama ini dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan.

8) Semangat Kerja

Adalah rasa semangat karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

9) Pelatihan

Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan juga memengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi

prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah: kondisi fisik, peralatan (sarana dan prasarana), waktu kerja, material, supervisi, iklim organisasi, dan desain organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja setidaknya ada tiga faktor, yaitu: disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Kasmir (2018:184) menjelaskan bahwa pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan satu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Jika sudah melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan, maka tentu akan memperoleh imbalan atau penghargaan. Akan tetapi, jika tidak mencapai atau belum mencapai, maka perlu dilakukan evaluasi.

Kasmir (2018:184) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Menurut Wibowo (2017:13) pengertian penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan, maksud utama penilaian kinerja adalah

mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Penilaian kinerja secara regular mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi, dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban, dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya. Penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.

Berdasarkan pandangan di atas tampak bahwa penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja dilakukan oleh pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian, karyawan yang bersangkutan tetap tidak mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi apa yang mereka harapkan. Seluruh proses tersebut (penilaian kinerja) analisis dan perencanaan diliputi oleh kondisi yang tidak realistis. Jalan yang lebih berat bagi pihak perusahaan dalam melakukan penilaian adalah menentukan hal-hal yang sebenarnya, diharapkan para karyawan dalam pekerjaan saat itu.

d. Metode Pengukuran Kinerja Karyawan

Handoko (2019:137) mengelompokkan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Metode Penilaian yang Berorientasi Pada Masa Lalu

Metode ini dibagi atas:

a) Rating Scales

Pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah berlaku.

b) Checklist

Pengukuran dilakukan berdasarkan daftar isian yang berisi berbagai ukuran karakteristik prestasi seorang karyawan.

c) Critical Review Method

Pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan agar mendapatkan informasi langsung dari atasan.

d) Performance Test and Observation

Pengukuran dilakukan bila jumlah pekerja terbatas. Test yang dilakukan bisa berbentuk keterampilan dan pengetahuan.

e) Comparative Evaluation Approach

Pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

2) *Future Oriented Appraisal Method*

Metode penilaian berorientasi pada prestasi karyawan dimasa yang akan datang berdasarkan potensi dan penentuan tujuan prestasi dimasa depan yang dibagi menjadi:

a) *Self Appraisal*

Dilakukan secara mandiri oleh karyawan untuk mengevaluasi pengembangan diri mereka selama bekerja di perusahaan.

b) *Management by Objectives*

Pengukuran dilakukan berdasarkan tujuan-tujuan pekerjaan yang terukur dan disepakati bersama antara karyawan dan atasan sehingga pengukuran lebih transparan.

c) *Psychological Appraisal*

Penilaian ini pada umumnya dilakukan oleh para psikolog untuk menilai potensi karyawan dimasa yang akan datang dengan mengamati psikologis dari karyawan.

d) *Assessment Center*

Bentuk penilaian yang distandarisasikan di mana tergantung pada tipe berbagai penilai.

e. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi. Kasmir (2018:201) mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja secara keseluruhan adalah untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:110) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan prestasi.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

f. Indikator Kinerja Karyawan

Kasmir (2018:208-209) berpendapat bahwa dalam mengukur kinerja karyawan, maka dapat digunakan beberapa indikator berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* kerja. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu *volume* kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Jangka Waktu

Jangka waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan dan menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

4) Efektivitas Biaya

Efektivitas Biaya yaitu tidak adanya kerugian atau biaya lain yang harus ditanggung perusahaan akibat kelalaian dan kesalahan kerja yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, dan efektivitas biaya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari hati nurani dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan dan standar yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Disiplin harus diterapkan dalam organisasi bisnis, tanpa dukungan karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai

tujuannya. Jadi disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sutrisno (2020:86) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja. Nitisemito (2018:201) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Senada dengan itu, Hasibuan (2017:190) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin karyawan yang baik hendak memusatkan tujuan lembaga, sebaliknya disiplin yang merosot hendak jadi penghalang serta penghambat pencapaian tujuan lembaga tersebut. Disiplin membentuk sesuatu perilaku menghormati, menghargai, patuh serta taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis dan mampu melakukannya serta tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:194) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

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

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahan.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap instansi/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin akan semakin baik.

4) Keadilan

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

5) Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan pada suatu instansi.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan

semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi. Sikap dan perilaku indisipliner pada karyawan akan berkurang.

7) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

c. Pentingnya Kedisiplinan

Hasibuan (2017: 193) mengemukakan kedisiplinan merupakan guna operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan ialah guna operatif manajemen sumber energi manusia yang terutama sebab terus menjadi baik disiplin karyawan, terus menjadi besar prestasi kerja yang bisa dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, susah untuk industri menggapai hasil yang maksimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Perihal ini mendesak gairah kerja, semangat kerja, serta terwujudnya tujuan industri, karyawan, serta warga. Oleh sebab itu, tiap manajer senantiasa berupaya supaya para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seseorang manajer dikatakan efisien dalam kepemimpinannya bila para bawahannya berdisiplin baik. Buat memelihara serta tingkatkan ketertiban yang baik merupakan perihal yang susah, sebab banyak aspek yang memengaruhinya. Seorang bakal bersedia mematuhi seluruh ketentuan dan melakukan tugas-tugasnya, baik secara sukarela ataupun sebab terpaksa. Ketertiban dimaksud bila karyawan senantiasa tiba serta kembali pas pada waktunya,

mengerjakan seluruh pekerjaannya dengan baik, mematuhi seluruh peraturan industri serta norma- norma sosial yang berlaku.

Peraturan sangat dibutuhkan buat membagikan tutorial serta penyuluhan untuk karyawan dalam menghasilkan tata tertib yang baik di industri. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, serta daya guna kerja karyawan hendak bertambah. Perihal ini hendak menunjang tercapainya tujuan industri, karyawan, serta warga. Jelasnya industri hendak susah menggapai tujuannya, bila karyawan tidak mematuhi peraturan- peraturan industri tersebut. Ketertiban sesuatu industri dikatakan baik, bila sebagian besar karyawan mentaati peraturan- peraturan yang terdapat. Hukuman dibutuhkan dalam tingkatkan ketertiban serta mendidik karyawan supaya mentaati seluruh peraturan industri. Pemberian hukuman wajib adil serta tegas terhadap tiap karyawan. Dengan keadilan serta ketegasan, sasaran pemberian hukuman hendak tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas untuk pelanggarnya bukan jadi perlengkapan pendidik untuk karyawan. Ketertiban wajib ditegakkan dalam sesuatu organisasi industri. Tanpa sokongan disiplin karyawan yang baik, susah industri buat mewujudkan tujuannya.

d. Jenis-Jenis Disiplin

Handoko (2019:208) mengemukakan kegiatan kedisiplinan terbagi menjadi dua tipe yaitu:

1) Disiplin Prepentif

Disiplin prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard atau

aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan.

Handoko (2019:209) mengemukakan tujuan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan untuk menghukum kesalahan di waktu yang lalu. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar menaati semua peraturan instansi. Dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

e. Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2020:89) menjelaskan beberapa Indikator dalam mengukur disiplin kerja diantaranya adalah:

1) Absensi

Disiplin karyawan yang dilihat dari ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, serta memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah.

2) Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan, baik peraturan tertulis maupun peraturan lisan.

3) Ketaatan pada Prosedur Kerja

Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan, karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

4) Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan yang tinggi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada prosedur kerja dan kewaspadaan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hasibuan (2017:142) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan

kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Siagian (2016:102) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Rivai (2019:215) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Sastrohadiwiryo (2017:268) menjelaskan motivasi merupakan setiap perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat memengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. Sedangkan menurut Munandar (2017:323) motivasi adalah suatu proses di mana kebutuhan- kebutuhan mendorong seseorang untuk

melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2017:143) mengatakan bahwa orang yang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

1) *The Desire to Live*

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk melanjutkan hidupnya.

2) *The Desire for Possession*

Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3) *The Desire for Power*

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4) *The Desire for Recognition*

Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Setiap pekerja dengan demikian jelas bahwa mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja.

c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi

1) Aspek Motivasi

Mangkunegara (2016:72) menjelaskan bahwa aspek motivasi dikenal sebagai aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis.

a) Aspek Aktif/Dinamis

Motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

b) Aspek Pasif/Statis

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan sehingga tujuan lebih mudah tercapai.

2) Pola-Pola Motivasi

Mangkunegara (2016:74) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

a) *Achievment Motivation*

Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.

b) *Affiliation Motivation*

Dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.

c) *Competence Motivation*

Dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.

d) *Power Motivation*

Dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

3) Tujuan Motivasi

Mangkunegara (2016:77) menjelaskan bahwa tujuan motivasi terdiri dari beberapa hal berikut:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas karyawan
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi

1) Asas-Asas Motivasi

Mangkunegara (2016:79) menjelaskan bahwa terdapat beberapa asas pada motivasi, di mana asas-asas motivasi tersebut terdiri dari:

a) Asas Mengikutsertakan

Mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

b) Asas Komunikasi

Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.

c) Asas Pengakuan

Memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

d) Asas Wewenang yang Didelegasikan

Memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.

e) Asas Adil dan Layak

Alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

f) Asas Perhatian Timbal Balik

Bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua pihak.

2) Alat-Alat Motivasi

Mangkunegara (2016:81) menjelaskan bahwa alat-alat motivasi sebagai berikut:

a) Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain-lainnya.

b) Non-Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lainnya.

c) Kombinasi Materil dan Non-materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materil (uang dan barang) dan non-materil (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

3) Jenis-Jenis Motivasi

Mangkunegara (2016:82) menjelaskan bahwa motivasi terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

a) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Semangat kerja bawahan

akan meningkat dengan motivasi positif ini, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dengan motivasi negatif ini, akan tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Kedua jenis motivasi di atas dalam prakteknya sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun permasalahannya adalah “kapan motivasi positif atau motivasi negatif” itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedang motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

e. Fungsi Motivasi

Menurut Ravianto (2018:75) terdapat tiga fungsi motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi sebagai pendorong perbuatan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk memengaruhi sikap apa yang seharusnya karyawan ambil dalam pekerjaan.
- 2) Motivasi sebagai penggerak perbuatan. Dorongan psikologis melahirkan sikap terhadap karyawan itu merupakan suatu kekuatan

yang tak terbandung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.

- 3) Motivasi sebagai pengarah perbuatan. Karyawan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana pekerjaan yang harus dilakukan dan mana pekerjaan yang diabaikan.

Menurut Hamalik (2019:176) terdapat tiga fungsi motivasi, yaitu:

- 1) Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan. Tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti pekerjaan.
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan pekerjaan pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.

Fungsi motivasi menurut Oemar dalam Ravianto (2018:76) adalah:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti bekerja. Sebagai seorang karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi sehingga hatinya mau untuk bekerja tanpa paksaan.
- 2) Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi untuk bekerja maka karyawan akan terarah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

- 3) Sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan penggerak dari setiap kegiatan yang dikerjakan. Dengan adanya motivasi yang tertanam di dalam dirinya maka karyawan akan mendapatkan energi yang kuat untuk melakukan hal-hal yang menunjang untuk pencapaian tujuan.

f. Indikator Motivasi Kerja

Rivai (2019:217) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur motivasi karyawan, yaitu: motif, harapan dan insentif.

- 1) Motif

Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

- 2) Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan memberikan ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran ini akan memuaskan tujuan pribadi

- 3) Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Insentif berupa uang jika

pemberiannya diikat dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpacu motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerjanya secara optimal.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah motif, harapan, dan inisiatif.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Hasibuan (2017:199) menyatakan 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 dalam dan luar pekerjaan. Menurut Robbins (2019:99) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Hal ini mengakibatkan setiap karyawan akan menilai pekerjaan yang mereka miliki dan memutuskan apakah mereka puas terhadap pekerjaan mereka atau tidak. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang karyawan harapkan.

Handoko (2019:193) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:120), ada dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

1) Faktor Karyawan

Faktor karyawan meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap.

2) Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2020:82-84):

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.

5) Pengawasan

Mekanisme pengawasan yang dilakukan. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover* pada karyawan.

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 kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk 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.

As'ad (2020:115-119) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap positif yang menyangkut penyesuaian karyawan terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi:.

1) Faktor Kepuasan Finansial

Faktor kepuasan finansial yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan

dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.

2) Faktor Kepuasan Fisik

Faktor kepuasan fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

3) Faktor Kepuasan Sosial

Faktor kepuasan sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

4) Faktor Kepuasan Psikologi

Faktor kepuasan psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

c. **Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2016:117), berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain:

1) Teori Keseimbangan

Semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.

2) Teori Perbedaan

Mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

4) Teori Pandangan Kelompok

Kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2017:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi di atas, indikator kepuasan kerja adalah:

1) Menyenangi Pekerjaannya

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

2) Mencintai Pekerjaannya

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

3) Moral Kerja

Sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas, seperti supervisi, sesama karyawan, dan rangsangan-rangsangan.

4) Prestasi Kerja

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

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, dan prestasi kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Selain itu, penelitian terdahulu juga berguna untuk mendukung teori utama (*grand theory*) yang digunakan pada penelitian dan menjadi salah satu landasan dalam pengambilan hipotesis dalam penelitian. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang saat ini sedang dilakukan sehingga memberikan gambaran perihal hubungan variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat. Ada pun penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Erwan Karles & Subandrio (2023)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepribadian, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Bengkulu	Pengalaman Kerja, Kepribadian, dan Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kepribadian, dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hypermart Bengkulu.
2	Dody Daniel Josua Jizat Hermana, William Agustinus Areros, & Ventje Tatimu (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado	Kepuasan Kerja (Psikologi, Sosial, Fisik dan Finansial)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan kerja psikologi, sosial, fisik dan finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. Variabel yang berpengaruh

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
						dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepuasan finansial.
3	Wiwid Ayu Pujiati & Sumiati (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban	Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan <i>Self Efficacy</i>	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan kepuasan kerja, komitmen karyawan dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban
4	Nurul Kusumadewi, Amran Razak, & Nurmiati Muchlis (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar	Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana kepemimpinan transformasional adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar
5	Etty Siswati, Niki Kosasi, Evi Fauzani, & Rezha Syafutra (2023)	Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Batang Hari	Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Batang Hari
6	Aldi Hardiansyah & Khairul Bahrun (2023)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Muara Rupit	Disiplin dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agro Muara Rupit.
7	Masram, Mu'ah, & Putri Ismiarsih (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bitniaga Cipta Gemilang	Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bitniaga Cipta Gemilang.

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
8	Nurtika Meinitasari & Chaerudin (2023)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Putra Grafika)	Motivasi dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Selain itu, keduanya juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.
9	Brigida Endah Nuraeni (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bisa Inti Sarana di Kota Batam	Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja
10	Ian Nurpatia Suryawan, Andia Salsabilla (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KWS hal tersebut agar diperoleh kinerja pegawai yang maksimal.
11	Chotamul Fajri, Adinda Amelya, & Suworo (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad	Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Applicad.
12	Yasir Attamimi, Ramasoyan Arung Lamba, & Andarias Kuddy (2022)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros	Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros
13	Aprilia Dian Evasari (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin	Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Pagora Jaya Kediri	dan dan Kompensasi			variabel Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Pagora Jaya Kediri.
14	Anton Ambasari, Rina, & Hafipah (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa	Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa.
15	Fajar Rudiyanto & Sri Nawatmi (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
16	Masitah Pane, Sjahril Effendy Pasaribu, & Zulaspan Tupti (2022)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara	Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh langsung motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

C. Kerangka Konseptual

Rusiadi (2016:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual atau kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan

berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti, sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Berikut adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2017:190) mengemukakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka segala tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk tercapai, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan.

Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah disiplin kerja. Selain itu, Handoko (2019:193) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja

karyawan. Sutrisno (2020:152) juga menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku disiplin yang tinggi pada karyawan mendorong karyawan untuk bekerja secara benar hingga menghasilkan kinerja yang baik, lalu mendorong karyawan bekerja secara efisien sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang juga baik. Teori tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masram, Mu'ah, & Ismiarsih (2023), Nuraeni (2023), Fajri, Amelya, & Suworo (2022), dan Attamimi, Lamba, & Kuddy (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan peningkatan terhadap disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Rivai (2019:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Motivasi yang terjadi diharapkan agar setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif untuk mendorong motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja

adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Hal tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Handoko (2019:193) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Siswati, et al (2023), Hardiansyah & Bahrin (2023), Meinitasari & Chaerudin (2023), dan Evasari (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2017:199) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan bersikap lebih disiplin, memiliki moral kerja yang lebih baik, dan memiliki kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan yang lebih baik. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan membuat karyawan lebih ikhlas dalam bekerja dan menjadikan pekerjaannya bukan sebagai beban. Keikhlasan karyawan ini membuat karyawan tidak

mengeluh dalam bekerja dan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dengan hasil kerja yang sebaik mungkin.

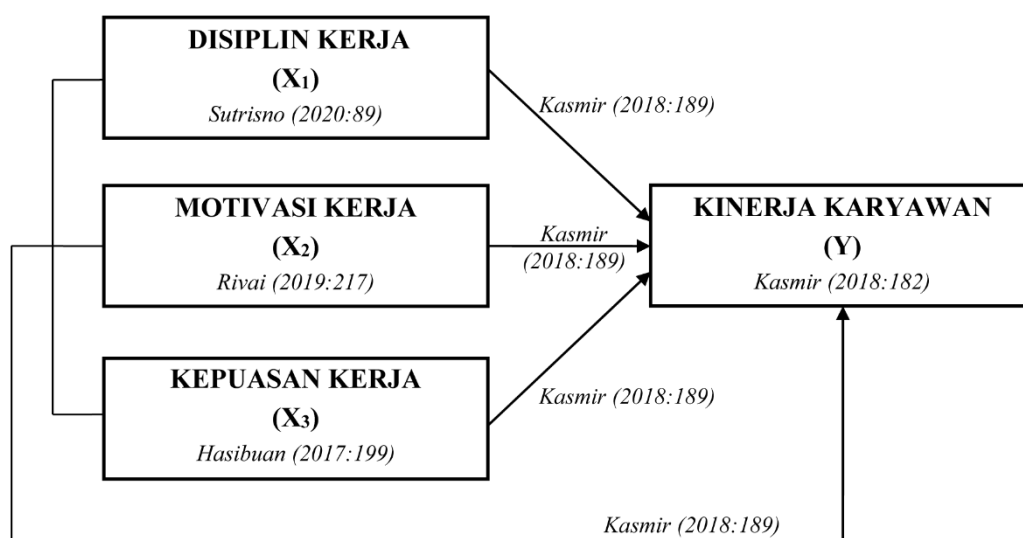
Hal tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Handoko (2019:193) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Karles & Subandrio (2023), Hermana, Areros, & Tatimu (2023), Pujiati & Sumiati (2023), dan Kusumadewi, Razak, & Muchlis (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kasmir (2018:182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2018:189) juga menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas,

komitmen, dan disiplin kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryawan & Salsabilla (2022), Rudiyanto & Nawatmi (2022), Pane, Pasaribu, & Tupti (2022) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang didukung dengan berbagai hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini hubungan antara variabel bebas disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan ke dalam bentuk diagram kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

D. Hipotesis

Manullang & Pakpahan (2019:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil

penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

H₁ : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati.

H₂ : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati.

H₃ : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati.

H₄ : Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini adalah penelitian asosiatif, sedangkan berdasarkan data yang diolah maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Manullang & Pakpahan (2019:19) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Manullang & Pakpahan (2019:19) juga menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sehingga penelitian ini berjenis penelitian asosiatif-kuantitatif yang artinya penelitian ini mencari hubungan atau pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan data berbentuk angka yang diolah dengan bantuan aplikasi pengolahan data.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di CV Kilau Permata Sejati yang terletak di Jalan Sisingamangaraja LK XLL Sitirejo II, Medan Amplas, Kota Medan 20217.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan rencana kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	September 2023				Oktober 2023				November 2023				Desember 2023				Januari 2024				Februari 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■																					
3	Penulisan Proposal				■	■	■																		
4	Bimbingan & Evaluasi Proposal					■	■	■	■																
5	Seminar Proposal									■															
6	Persiapan Instrumen Penelitian										■														
7	Pengumpulan Data										■	■													
8	Pengolahan Data											■													
9	Analisis dan Evaluasi												■	■											
10	Penulisan Laporan													■	■										
11	Bimbingan dan Evaluasi Laporan															■	■	■	■						
12	Seminar Hasil																				■				
13	Evaluasi Seminar Hasil																					■	■		
14	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang & Pakpahan (2019:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, di mana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel. Senada dengan itu, Sugiyono (2016:148) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan CV Kilau Permata Sejati yang saat ini berjumlah 48 orang karyawan yang masing-masingnya menduduki berbagai posisi di perusahaan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:14) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Jumlah populasi pada penelitian kurang dari 100, tepatnya adalah hanya 48 orang karyawan CV Kilau Permata Sejati. Oleh karena itu, jumlah sampel yang diambil sebanyak populasi yaitu sebanyak 48 orang karyawan CV Kilau Permata Sejati sebagai responden. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus), yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel yang diteliti.

3. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam berbentuk kata-kata. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Skala yang digunakan dalam pengambilan jawaban responden menggunakan skala *Likert*.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan mengambil data jenis primer dan menggunakan metode kuesioner. Sugiyono (2016:47) mengemukakan bahwa metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah bidang tertentu.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Bernad dalam Manullang & Pakpahan (2019:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Sedangkan Hadi dalam Rusiadi (2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat memengaruhi hasil eksperimen. Namun, Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh berbagai informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. (Manullang & Pakpahan, 2019:36). Rusiadi (2016:50) menjelaskan variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk

menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti.

Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Rivai (2019:309) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

b. Variabel Bebas (X)

Manullang & Pakpahan (2019:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Sedangkan Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau memengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari tiga buah variabel bebas yaitu:

1) Disiplin Kerja (X_1)

Sutrisno (2020:86) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

2) Motivasi Kerja (X_2)

Rivai (2019:215) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu

perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan

3) Kepuasan Kerja (X_3)

Hasibuan (2017:199) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

2. Definisi Operasional

Rusiadi (2016:88) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Disiplin Kerja (X_1)	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sutrisno (2020:86)	1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Kewaspadaan Sutrisno (2020:89)	1. Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja. 2. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan. 3. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 4. Karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja.	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
2	Motivasi Kerja (X ₂)	Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Rivai (2019:215)	1. Motif 2. Harapan 3. Insentif Rivai (2019:217)	1. Suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja 2. Kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu 3. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja.	
3	Kepuasan Kerja (X ₃)	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hasibuan (2017:199)	1. Menyenangi Pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral Kerja 4. Prestasi Kerja Hasibuan (2017:199)	1. Orang yang menyadari betul arah ke mana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik. 2. Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, di mana pun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya 3. Sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas, seperti supervisi, sesama karyawan, dan rangsangan-rangsangan keuangan 4. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu	<i>Likert</i>
4	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2018:182)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Jangka Waktu 4. Efektivitas Biaya Kasmir (2018:200-209)	1. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. 2. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3. Jangka waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan dan menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. 4. Efektivitas Biaya yaitu tidak adanya kerugian atau biaya lain yang harus ditanggung perusahaan akibat kelalaian dan kesalahan kerja yang dilakukan karyawan.	

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2023)

E. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2016:168) mengemukakan bahwa skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *Likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang memengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya (Sugiyono, 2016:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016:189) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Membuat sebuah kuesioner dengan pertanyaan/pernyataan berdasarkan variabel penelitian dan masing-masing indikator yang digunakan pada setiap variabel penelitian yang digunakan.
2. Perbanyak kuesioner sebanyak sampel + 10 sebagai cadangan, sehingga akan disediakan sebanyak 58 kuesioner.
3. Menguji lokasi penelitian yaitu di karyawan CV Kilau Permata Sejati

4. Berikan setiap karyawan karyawan CV Kilau Permata Sejati sebagai responden sebuah kuesioner untuk diisi hingga 48 karyawan karyawan CV Kilau Permata Sejati telah mengisi kuesioner yang diberikan.
5. Mengumpulkan kembali 48 kuesioner yang telah diisi.
6. Merekap atau mencatat hasil jawaban responden pada kuesioner ke dalam aplikasi Microsoft Excel untuk mendapatkan tabulasi data mentah penelitian.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Rusiadi (2016:106-107) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur. Sehingga Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Sujarweni (2016:186) menjelaskan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Teknik yang digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Rusiadi (2016:113) menyebutkan bahwa syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak dengan membandingkan dengan r_{kritis} yang bernilai 0,30. Sehingga jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan telah valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Rusiadi (2016:107) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) mengemukakan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan

dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70. Tetapi Rusiadi (2016:115) menyebutkan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 menunjukkan nilai kepercayaan melebihi 60%.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien yang dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Rusiadi (2016:268) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang terdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual

model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Rusiadi (2016:268) menjelaskan bahwa ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Histogram

Rusiadi (2016:150) mengemukakan bahwa untuk melihat normalitas data dapat dilakukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data. Jika grafik histogram menunjukkan kecembungan di tengah dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka data disimpulkan telah normal.

Grafik histogram menempatkan gambar variabel bebas sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis histogram: Rusiadi (2016:150)

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal.

- b) Jika garis berbentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal.
- c) Jika garis berbentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak terdistribusi normal.

2) Analisis *Normal Probability Plot* (P-P Plot)

Normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. *Normal probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari hasil distribusi normal. Distribusi digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke atas kanan. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting* (Rusiadi, 2016:151). Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis normal probability plot sebagai berikut: Rusiadi (2016:151)

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Analisa Kolmogorov-Smirnov Test

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif. Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi

normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Rusiadi (2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas, sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS (Rusiadi, 2016:154).

Sujarweni (2016:230-231) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu: Sujarweni (2016:230-231)

- 1) $VIF > 10$ dan *Tolerance value* $< 0,1$ artinya memiliki masalah multikolinearitas

- 2) $VIF < 10$ dan *Tolerance value* $> 0,1$ artinya tidak memiliki masalah multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas (Rusiadi, 2016:157).

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White (Rusiadi, 2016:157).

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan di mana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance* residual suatu periode pengamatan dengan periode

pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas (Rusiadi, 2016:287).

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni, 2016:232)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar garis atau angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit/melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Pendekatan statistik uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara memprediksi menggunakan uji Glejser. Menurut Sujarweni (2016:129), untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, melalui metode Park Glejser dengan menggunakan program SPSS. Melalui metode ini jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi dari seluruh variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser memiliki aturan pengambilan keputusan sebagai berikut: Rusiadi (2016:158)

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut: Rusiadi (2016:142)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Kinerja Karyawan

α = Konstanta Variabel Terikat

β_1 = Koefisien Regresi Berganda Disiplin Kerja

β_2 = Koefisien Regresi Berganda Motivasi Kerja

β_3 = Koefisien Regresi Berganda Kepuasan Kerja

X_1 = Variabel Bebas Disiplin Kerja

X_2 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

X_3 = Variabel Bebas Kepuasan Kerja

ϵ = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment (Sugiyono, 2016:300-301). Untuk mengetahui diterima atau

tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima (H_a ditolak) jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik (Sugiyono, 2016:297). Hipotesis untuk pengujian secara simultan dengan uji F adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).
- 2) $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan

Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji F dapat dilihat pada aturan sebagai berikut:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tetapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi = 1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika nilai koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Cara untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

D = Nilai Koefisien Determinasi dalam persen (%)

R^2 = Koefisien Korelasi yang Dikuadratkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Profil CV Kilau Permata Sejati

CV. Kilau Permata Sejati didirikan sejak tahun 1990, yang sebelumnya dibuat dengan nama Toko Orion. CV. Kilau Permata Sejati merupakan perusahaan dagang di bidang ritel perkulakan yang menyediakan kebutuhan pokok sehari – hari. Dimana telah menjadi solusi bagi UMKM/Pedagang eceran (retail) dalam memperoleh barang dagangan dengan mudah, hemat waktu dan biaya. Sehingga meningkatkan keuntungan dan daya saing atas barang yang mereka jual.

Mengikuti perkembangan digital yang begitu pesat CV. Kilau Permata Sejati melakukan inovasi yang mempermudah pelayanan akan kebutuhan para mitranya, pada rentang tahun 2019 hingga sekarang CV. Kilau Permata Sejati juga menyediakan aplikasi online seperti SRC Mitra, Bukalapak, Gudang Ada, dan Tokoko. Guna mempermudah para member berbelanja kebutuhan dagang maupun kebutuhan sehari – hari. Tujuan dari CV. Kilau Permata Sejati adalah memberikan pelayanan dan harga barang yang baik kepada para pelanggan untuk kebutuhan dagangannya.

b. Visi dan Misi CV Kilau Permata Sejati

1) Visi

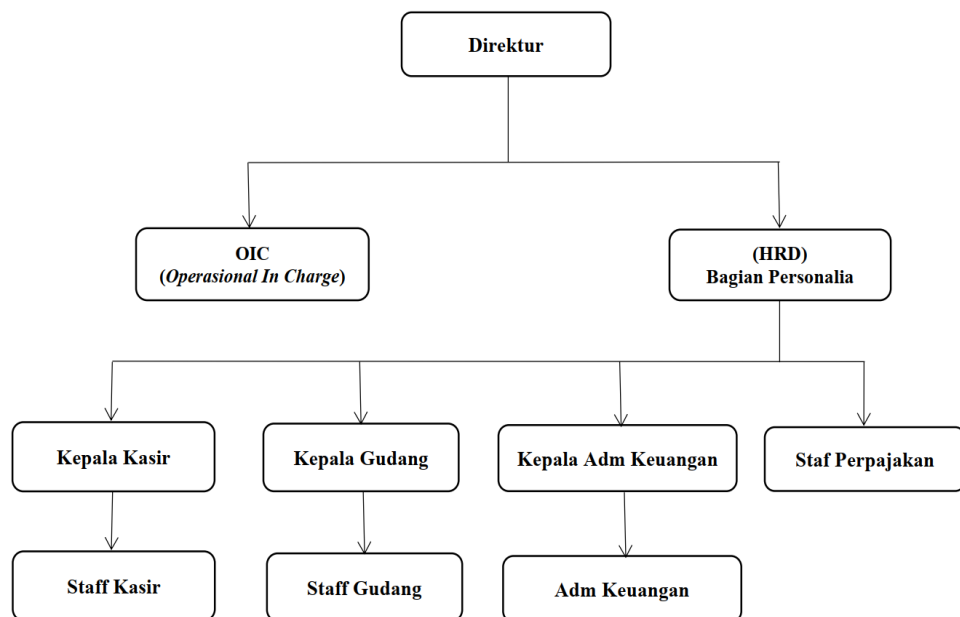
Menjadi asset nasional dalam jaringan distribusi modern yang unggul dalam persaingan global.

2) Misi

Menjadi jalur distribusi guna melahirkan dan mengembangkan para wirausaha di bidang ritel.

c. Struktur Organisasi CV Kilau Permata Sejati

Struktur organisasi dari CV Kilau Permata Sejati dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi CV Kilau Permata Sejati

Sumber: CV Kilau Permata Sejati (2023)

Tugas dan tanggungjawab dari masing-masing jabatan pada struktur organisasi di atas dapat dilihat pada pembahasan berikut:

1) Direktur

Bertanggung jawab atas strategi dan visi perusahaan, mengambil keputusan strategis, dan memimpin tim eksekutif.

2) *Operational in Charge*

Menangani operasional harian perusahaan, memastikan efisiensi proses bisnis, dan memimpin tim operasional.

3) HRD (Bagian Personalia)

Mengelola sumber daya manusia, merekrut, melatih, dan mengembangkan karyawan, serta mengelola kebijakan dan program kepegawaian.

4) Kasir

Bertanggung jawab atas transaksi keuangan, pengelolaan kas, serta menerima dan mengeluarkan uang secara akurat.

5) Gudang

Menjaga persediaan, mengelola pergudangan, serta memastikan barang tersedia dan dikirimkan dengan benar.

6) Adm Keuangan

Menangani administrasi keuangan, termasuk akuntansi, pelaporan keuangan, dan manajemen anggaran.

7) Perpajakan

Mengelola perpajakan perusahaan, menyusun laporan pajak, dan memastikan kepatuhan perpajakan sesuai peraturan yang berlaku.

2. Frekuensi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 48 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Setiap responden mengisi kuesioner dengan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa frekuensi identitas diri dari responden yang terdiri dari:

a. Jenis Kelamin Responden

Frekuensi dari karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden					
Karakteristik		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Pria	21	43,8	43,8	43,8
	Wanita	27	56,3	56,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 48 responden, 21 orang responden (43,8%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 27 orang responden (56,3%) adalah wanita. Tabel ini menunjukkan mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin wanita dengan persentase sebesar 56.3%.

b. Usia Responden

Frekuensi data dari karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

Usia					
Karakteristik		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Di Bawah 21 Tahun	4	8,3	8,3	8,3
	21 - 25 Tahun	10	20,8	20,8	29,2
	26 - 30 Tahun	12	25,0	25,0	54,2
	31 - 35 Tahun	9	18,8	18,8	72,9
	36 - 40 Tahun	7	14,6	14,6	87,5
	41 - 45 Tahun	4	8,3	8,3	95,8
	Di Atas 45 Tahun	2	4,2	4,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 48 responden, terdapat 4 orang responden (8,3%) yang berusia kurang dari 21 tahun, 10 orang

responden (20,8%) di antaranya berusia antara 21-25 tahun, 12 orang responden (25,0%) di antaranya berusia di antara 26-30 tahun, 9 orang responden (18,8%) di antaranya berusia di antara 31-35 tahun, 7 orang responden (14,6%) di antaranya berusia di antara 36-40 tahun, 4 orang responden (8,3%) di antaranya berusia di antara 41-45 tahun, dan 2 orang responden (4,2%) di antaranya berusia di atas 45 tahun. Tabel ini menunjukkan mayoritas responden pada penelitian ini berusia di antara 26-30 tahun dengan persentase sebesar 25,0%.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Frekuensi data dari karakteristik data pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir					
Karakteristik		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA/SMK	19	39,6	39,6	39,6
	D3	6	12,5	12,5	52,1
	S1	23	47,9	47,9	100,0
	S2	0	0,0	0,0	100,0
	S3	0	0,0	0,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 48 responden, 19 orang responden (39,6%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 6 orang responden (12,5%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 23 orang responden (47,9%) berpendidikan terakhir S1, dan tidak seorang pun responden yang berpendidikan terakhir S2 atau S3. Tabel ini menunjukkan mayoritas responden pada penelitian ini memiliki pendidikan terakhir S1 dengan persentase sebesar 47,9%.

d. Masa Bekerja Responden

Frekuensi data dari karakteristik masa bekerja responden di perusahaan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 1 Tahun	2	4,2	4,2	4,2
	1 - 2 Tahun	10	20,8	20,8	25,0
	3 - 4 Tahun	11	22,9	22,9	47,9
	5 - 6 Tahun	13	27,1	27,1	75,0
	Di Atas 6 Tahun	12	25,0	25,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 48 responden, terdapat 2 orang responden (4,2%) yang telah bekerja selama kurang dari 1 tahun, 10 orang responden (20,8%) yang telah bekerja selama 1-2 tahun, 11 orang responden (22,9%) yang telah bekerja selama 3-4 tahun, 13 orang responden (27,1%) yang telah bekerja selama 5-6 tahun, 12 orang responden (25,0%) yang telah bekerja lebih dari 6 tahun. Tabel ini menunjukkan mayoritas responden pada penelitian ini memiliki masa kerja 5-6 tahun dengan persentase sebesar 27,1%.

e. Status Pernikahan Responden

Frekuensi data dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan					
Karakteristik		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	16	33,3	33,3	33,3
	Menikah	32	66,7	66,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 48 responden, terdapat 16 orang responden (33,3%) yang berstatus belum menikah, dan sisanya 132 orang responden (66,7%) telah menikah. Tabel ini menunjukkan mayoritas responden pada penelitian ini berstatus telah menikah dengan persentase sebesar 66,7%.

3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala Likert, yaitu:

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Netral	(N)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Sedangkan untuk kesimpulan dari kategori jawaban responden untuk setiap item pertanyaan dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden untuk masing-masing pertanyaan. Oleh karena itu, setiap pertanyaan memiliki frekuensi jawaban yang diperoleh dari responden. Berikut adalah Frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

a. Disiplin Kerja (X₁)

Indikator dalam pengukuran disiplin kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada prosedur kerja, dan kewaspadaan.

1) Absensi

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₁₁ dan X₁₂. Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₁ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₁₁

Indikator: Absensi					
Pernyataan X₁₁					
Karyawan memiliki riwayat absensi kehadiran yang sangat baik					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	5	10,4	10,4	12,5
	Netral	7	14,6	14,6	27,1
	Setuju	16	33,3	33,3	60,4
	Sangat Setuju	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9792			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 16 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 19 orang responden (39,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9792 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang memiliki riwayat absensi kehadiran yang sangat baik.

Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{12} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X_{12}

Indikator: Absensi					
Pernyataan X_{12}					
Karyawan memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	4	8,3	8,3	12,5
	Netral	8	16,7	16,7	29,2
	Setuju	16	33,3	33,3	62,5
	Sangat Setuju	18	37,5	37,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9167			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 16 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 18 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{12} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9167 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah.

2) Ketaatan pada Peraturan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{13} dan X_{14} . Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{13} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₁₃

Indikator: Ketaatan pada Peraturan					
Pernyataan X₁₃					
Karyawan mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	4,2
	Netral	15	31,3	31,3	35,4
	Setuju	21	43,8	43,8	79,2
	Sangat Setuju	10	20,8	20,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7917			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 21 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 10 orang responden (20,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7917 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₁₄

Indikator: Ketaatan pada Peraturan					
Pernyataan X₁₄					
Karyawan tetap berada di kantor selama jam kerja kantor					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	3	6,3	6,3	10,4
	Netral	7	14,6	14,6	25,0
	Setuju	17	35,4	35,4	60,4
	Sangat Setuju	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 17 orang responden (35,4%) yang memberikan jawaban setuju dan 19 orang responden (39,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0000 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang tetap berada di kantor selama jam kerja kantor.

3) Ketaatan pada Prosedur Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₁₅ dan X₁₆. Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₁₅

Indikator: Ketaatan pada Prosedur Kerja					
Pernyataan X₁₅					
Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	3	6,3	6,3	10,4
	Netral	14	29,2	29,2	39,6
	Setuju	15	31,3	31,3	70,8
	Sangat Setuju	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7500			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 15 orang responden (31,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 14 orang responden (29,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₅ dengan

rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7500 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{16} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X_{16}

Indikator: Ketaatan pada Prosedur Kerja					
Pernyataan X_{16}					
Karyawan selalu menjalankan setiap tugas sesuai dengan SOP yang berlaku					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	4	8,3	8,3	10,4
	Netral	7	14,6	14,6	25,0
	Setuju	18	37,5	37,5	62,5
	Sangat Setuju	18	37,5	37,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 18 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban setuju dan 18 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{16} dengan pertanyaan X_{18} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0000 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang selalu menjalankan setiap tugas sesuai dengan SOP yang berlaku.

4) Kewaspadaan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₁₇ dan X₁₈. Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₁₇

Indikator: Kewaspadaan					
Pernyataan X₁₇					
Karyawan bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	2	4,2	4,2	8,3
	Netral	11	22,9	22,9	31,3
	Setuju	13	27,1	27,1	58,3
	Sangat Setuju	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9792			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 13 orang responden (27,1%) yang memberikan jawaban setuju dan 20 orang responden (41,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₇ rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9792 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir.

Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₁₈

Indikator: Kewaspadaan					
Pernyataan X₁₈					
Karyawan selalu bekerja dengan sungguh-sungguh					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	7	14,6	14,6	18,8
	Netral	9	18,8	18,8	37,5
	Setuju	14	29,2	29,2	66,7
	Sangat Setuju	16	33,3	33,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7292			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 14 orang responden (29,2%) yang memberikan jawaban setuju dan 16 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₈ rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7292 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang selalu bekerja dengan sungguh-sungguh.

b. Motivasi Kerja (X₂)

Indikator dalam motivasi kerja terbagi menjadi tiga buah indikator, yaitu: motif, harapan, dan insentif.

1) Motif

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₂₁, X₂₂, dan X₂₃. Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₁ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₂₁

Indikator: Motif					
Pernyataan X₂₁: Karyawan bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	3	6,3	6,3	10,4
	Netral	6	12,5	12,5	22,9
	Setuju	17	35,4	35,4	58,3
	Sangat Setuju	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0417			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 17 orang responden (35,4%) yang memberikan jawaban setuju dan 20 orang responden (41,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0417 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan.

Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₂₂

Indikator: Motif					
Pernyataan X₂₂: Karyawan mengalami peningkatan status sosial dengan bekerja di perusahaan ini					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	4	8,3	8,3	10,4
	Netral	8	16,7	16,7	27,1
	Setuju	15	31,3	31,3	58,3
	Sangat Setuju	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0208			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 15 orang responden (31,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 20 orang responden (41,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₂ dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0208 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan mengalami peningkatan status sosial dengan bekerja di perusahaan ini.

Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₂₃

Indikator: Motif					
Pernyataan X₂₃					
Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	2	4,2	4,2	6,3
	Netral	8	16,7	16,7	22,9
	Setuju	14	29,2	29,2	52,1
	Sangat Setuju	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1667			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 14 orang responden (29,2%) yang memberikan jawaban setuju dan 23 orang responden (47,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1667 yang menunjukkan

jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini.

2) Harapan

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{24} , X_{25} , dan X_{26} . Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{24} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X_{24}

Indikator: Harapan					
Pernyataan X_{24}					
Karyawan yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6,3	6,3	6,3
	Tidak Setuju	3	6,3	6,3	12,5
	Netral	5	10,4	10,4	22,9
	Setuju	18	37,5	37,5	60,4
	Sangat Setuju	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9792			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 18 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban setuju dan 19 orang responden (39,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{24} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9792 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini.

Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₂₅

Indikator: Harapan					
Pernyataan X₂₅					
Jika karyawan bekerja dengan baik di perusahaan ini, karir karyawan akan terus meningkat					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6,3	6,3	6,3
	Tidak Setuju	3	6,3	6,3	12,5
	Netral	5	10,4	10,4	22,9
	Setuju	20	41,7	41,7	64,6
	Sangat Setuju	17	35,4	35,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9375			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 20 orang responden (41,7%) yang memberikan jawaban setuju dan 17 orang responden (35,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₅ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9375 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan jika karyawan bekerja dengan baik di perusahaan ini, karir karyawan memang akan terus meningkat.

Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₆ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₂₆

Indikator: Harapan					
Pernyataan X₂₆					
Karyawan mendapatkan gaji yang seperti yang karyawan harapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	3	6,3	6,3	6,3
	Netral	2	4,2	4,2	10,4
	Setuju	19	39,6	39,6	50,0
	Sangat Setuju	24	50,0	50,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3333			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 19 orang responden (39,6%) yang memberikan jawaban setuju dan 24 orang responden (50,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,3333 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan karyawan benar-benar mendapatkan gaji yang seperti yang karyawan harapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini.

3) Insentif

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₂₇, X₂₈, dan X₂₉. Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₂₇

Indikator: Insentif					
Pernyataan X₂₇					
Perusahaan akan memberikan insentif kepada karyawan jika karyawan mampu memberikan kinerja yang baik					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	4	8,3	8,3	10,4
	Netral	6	12,5	12,5	22,9
	Setuju	22	45,8	45,8	68,8
	Sangat Setuju	15	31,3	31,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9583			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 22 orang responden (45,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 15 orang responden (31,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9583 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan perusahaan memang akan memberikan insentif kepada karyawan jika karyawan mampu memberikan kinerja yang baik.

Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₂₈

Indikator: Insentif					
Pernyataan X₂₈					
Perusahaan memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	4,2
	Netral	7	14,6	14,6	18,8
	Setuju	26	54,2	54,2	72,9
	Sangat Setuju	13	27,1	27,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0208			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 26 orang responden (54,2%) yang memberikan jawaban setuju dan 13 orang responden (27,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0208 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan perusahaan memang memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₉ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₂₉

Indikator: Insentif					
Pernyataan X₂₉					
Karyawan mendapatkan peningkatan insentif seiring peningkatan prestasi kerja					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	4	8,3	8,3	10,4
	Netral	5	10,4	10,4	20,8
	Setuju	16	33,3	33,3	54,2
	Sangat Setuju	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1250			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 16 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 22 orang responden (45,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₉ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1250 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang mendapatkan peningkatan insentif seiring peningkatan prestasi kerja.

c. Kepuasan Kerja (X₃)

Indikator dalam pengukuran kepuasan kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, dan prestasi kerja.

1) Menyenangi Pekerjaannya

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₁ dan X₃₂. Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₁ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₃₁

Indikator: Menyenangi Pekerjaannya					
Pernyataan X₃₁: Karyawan merasa senang dengan profesi pekerjaan karyawan saat ini					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	2	4,2	4,2	6,3
	Netral	5	10,4	10,4	16,7
	Setuju	14	29,2	29,2	45,8
	Sangat Setuju	26	54,2	54,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2917			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 14 orang responden (29,2%) yang memberikan jawaban setuju dan 26 orang responden (54,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2917 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang merasa senang dengan profesi pekerjaan karyawan saat ini.

Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₃₂

Indikator: Menyenangi Pekerjaannya					
Pernyataan X₃₂: Karyawan betah bekerja di perusahaan ini dan berencana mengembangkan karir di perusahaan					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	6	12,5	12,5	14,6
	Netral	8	16,7	16,7	31,3
	Setuju	23	47,9	47,9	79,2
	Sangat Setuju	10	20,8	20,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7292			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 23 orang responden (47,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 10 orang responden (20,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7292 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang betah bekerja di perusahaan ini dan berencana mengembangkan karir di perusahaan.

2) Mencintai Pekerjaannya

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₃ dan X₃₄. Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₃₃

Indikator: Mencintai Pekerjaannya					
Pernyataan X₃₃					
Karyawan sangat peduli terhadap kemajuan perusahaan di mana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	4	8,3	8,3	10,4
	Netral	9	18,8	18,8	29,2
	Setuju	24	50,0	50,0	79,2
	Sangat Setuju	10	20,8	20,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7917			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 24 orang responden (50,0%) yang memberikan jawaban setuju dan 10 orang responden (20,8%) yang

memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7917 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang sangat peduli terhadap kemajuan perusahaan di mana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan.

Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₃₄

Indikator: Mencintai Pekerjaannya					
Pernyataan X₃₄					
Karyawan mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh suka cita					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	4	8,3	8,3	12,5
	Netral	6	12,5	12,5	25,0
	Setuju	16	33,3	33,3	58,3
	Sangat Setuju	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 16 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 20 orang responden (41,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0000 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh suka cita.

3) Moral Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₅ dan X₃₆. Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₃₅

Indikator: Moral Kerja					
Pernyataan X₃₅					
Karyawan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	2	4,2	4,2	6,3
	Netral	5	10,4	10,4	16,7
	Setuju	23	47,9	47,9	64,6
	Sangat Setuju	17	35,4	35,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1042			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 23 orang responden (47,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 17 orang responden (35,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₅ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1042 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₆ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₃₆

Indikator: Moral Kerja					
Pernyataan X₃₆					
Karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat sehingga tidak merasa lelah					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6,3	6,3	6,3
	Tidak Setuju	4	8,3	8,3	14,6
	Netral	3	6,3	6,3	20,8
	Setuju	13	27,1	27,1	47,9
	Sangat Setuju	25	52,1	52,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1042			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 13 orang responden (27,1%) yang memberikan jawaban setuju dan 25 orang responden (52,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1042 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat sehingga tidak merasa lelah.

4) Prestasi Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₇ dan X₃₈. Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₃₇

Indikator: Prestasi Kerja					
Pernyataan X₃₇					
Hasil pekerjaan karyawan tidak pernah di komplain oleh atasan yang menandakan atasan puas dengan hasil kerja karyawan					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	4	8,3	8,3	10,4
	Netral	6	12,5	12,5	22,9
	Setuju	17	35,4	35,4	58,3
	Sangat Setuju	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0625			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 17 orang responden (35,4%) yang memberikan jawaban setuju dan 20 orang responden (41,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0625 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan hasil pekerjaan karyawan memang tidak pernah di komplain oleh atasan yang menandakan atasan puas dengan hasil kerja karyawan.

Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan X₃₈

Indikator: Prestasi Kerja					
Pernyataan X₃₈					
Setiap tugas yang diberikan mampu karyawan selesaikan dengan tepat waktu					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	7	14,6	14,6	18,8
	Netral	4	8,3	8,3	27,1
	Setuju	19	39,6	39,6	66,7
	Sangat Setuju	16	33,3	33,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8333			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 19 orang responden (39,6%) yang memberikan jawaban setuju dan 16 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8333 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan setiap tugas yang diberikan memang mampu karyawan selesaikan dengan tepat waktu.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator dalam pengukuran kinerja karyawan terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, dan efektivitas biaya.

1) Kualitas Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan Y₁ dan Y₂. Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₁ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan Y₁

Indikator: Kualitas Kerja					
Pernyataan Y₁: Karyawan memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standard yang ditetapkan perusahaan dan atasan					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	4	8,3	8,3	10,4
	Netral	5	10,4	10,4	20,8
	Setuju	16	33,3	33,3	54,2
	Sangat Setuju	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1250			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban setuju dan 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1250 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standard yang ditetapkan perusahaan dan atasan.

Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan Y₂

Indikator: Kualitas Kerja					
Pernyataan Y₂: Karyawan selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	3	6,3	6,3	8,3
	Netral	7	14,6	14,6	22,9
	Setuju	17	35,4	35,4	58,3
	Sangat Setuju	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0833			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban setuju dan 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0833 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan.

2) Kuantitas Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₃ dan Y₄. Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan Y₃

Indikator: Kuantitas Kerja					
Pernyataan Y₃					
Karyawan tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	3	6,3	6,3	8,3
	Netral	14	29,2	29,2	37,5
	Setuju	23	47,9	47,9	85,4
	Sangat Setuju	7	14,6	14,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,6667			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₃ dengan

rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,6667 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan.

Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan Y₄

Indikator: Kuantitas Kerja					
Pernyataan Y₄					
Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasan					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	2	4,2	4,2	6,3
	Netral	6	12,5	12,5	18,8
	Setuju	21	43,8	43,8	62,5
	Sangat Setuju	18	37,5	37,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1042			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 20 orang responden (62,5%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1042 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasan.

3) Jangka Waktu

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₅ dan Y₆. Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan Y₅

Indikator: Jangka Waktu					
Pernyataan Y₅					
Karyawan tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	3	6,3	6,3	10,4
	Netral	12	25,0	25,0	35,4
	Setuju	16	33,3	33,3	68,8
	Sangat Setuju	15	31,3	31,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8125			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 10 orang responden (31,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₅ terdapat 15 orang responden (46,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata jawaban sebesar 3,8125 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi. .

Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₆ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan Y₆

Indikator: Jangka Waktu					
Pernyataan Y₆					
Karyawan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	3	6,3	6,3	8,3
	Netral	6	12,5	12,5	20,8
	Setuju	22	45,8	45,8	66,7
	Sangat Setuju	16	33,3	33,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0208			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 18 orang responden (56,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0208 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu

4) Efektivitas Biaya

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₇ dan Y₈. Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.39. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan Y₇

Indikator: Efektivitas Biaya					
Pernyataan Y₇					
Karyawan bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga segala kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	3	6,3	6,3	8,3
	Netral	8	16,7	16,7	25,0
	Setuju	12	25,0	25,0	50,0
	Sangat Setuju	24	50,0	50,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1458			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban setuju dan 17 orang responden (53,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1458 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga segala kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir.

Frekuensi jawaban dari 48 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.40. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pertanyaan Y₈

Indikator: Efektivitas Biaya					
Pernyataan Y₈					
Karyawan tidak pernah merusak atau menghilangkan berbagai fasilitas perusahaan dalam bekerja					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	4	8,3	8,3	12,5
	Netral	6	12,5	12,5	25,0
	Setuju	18	37,5	37,5	62,5
	Sangat Setuju	18	37,5	37,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9583			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 17 orang responden (53,1%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9583 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan karyawan memang tidak pernah merusak atau menghilangkan berbagai fasilitas perusahaan dalam bekerja.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} yang bernilai 0,3, di mana:

- 1) Bila $r_{hitung} > 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{hitung} < 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS pada lampiran. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.41. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{11}	0,783	0,3	Valid
2	X_{12}	0,651	0,3	Valid
3	X_{13}	0,649	0,3	Valid
4	X_{14}	0,776	0,3	Valid
5	X_{15}	0,583	0,3	Valid
6	X_{16}	0,754	0,3	Valid
7	X_{17}	0,460	0,3	Valid
8	X_{18}	0,836	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.41 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel kepuasan kerja (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan

bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid. Sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.42. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{21}	0,897	0,3	Valid
2	X_{22}	0,784	0,3	Valid
3	X_{23}	0,822	0,3	Valid
4	X_{24}	0,934	0,3	Valid
5	X_{25}	0,948	0,3	Valid
6	X_{26}	0,673	0,3	Valid
7	X_{27}	0,949	0,3	Valid
8	X_{28}	0,876	0,3	Valid
9	X_{29}	0,902	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.42 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Motivasi Kerja (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan. Sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.43. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{31}	0,702	0,3	Valid
2	X_{48}	0,518	0,3	Valid
3	X_{33}	0,349	0,3	Valid
4	X_{34}	0,851	0,3	Valid
5	X_{35}	0,567	0,3	Valid
6	X_{36}	0,840	0,3	Valid
7	X_{37}	0,847	0,3	Valid
8	X_{38}	0,573	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.43 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel disiplin kerja (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan. Sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.44. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y_1	0,826	0,3	Valid
2	Y_2	0,659	0,3	Valid
3	Y_3	0,335	0,3	Valid
4	Y_4	0,799	0,3	Valid
5	Y_5	0,431	0,3	Valid
6	Y_6	0,862	0,3	Valid
7	Y_7	0,423	0,3	Valid
8	Y_8	0,868	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.44 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan. Sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan masing-masing item pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,7 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal.

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.45. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Reliability Statistics Disiplin Kerja (X ₁)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,899	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.45 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,899. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Motivasi Kerja (X_2)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,968	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.46 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,968. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.47. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Kepuasan Kerja (X_3)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,885	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.47 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,885. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel

Kepuasan Kerja (X_3) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.48. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Kinerja Karyawan (Y)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,880	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.48 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,880. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik. Setiap item pertanyaan dari kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal untuk digunakan pada penelitian ini.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

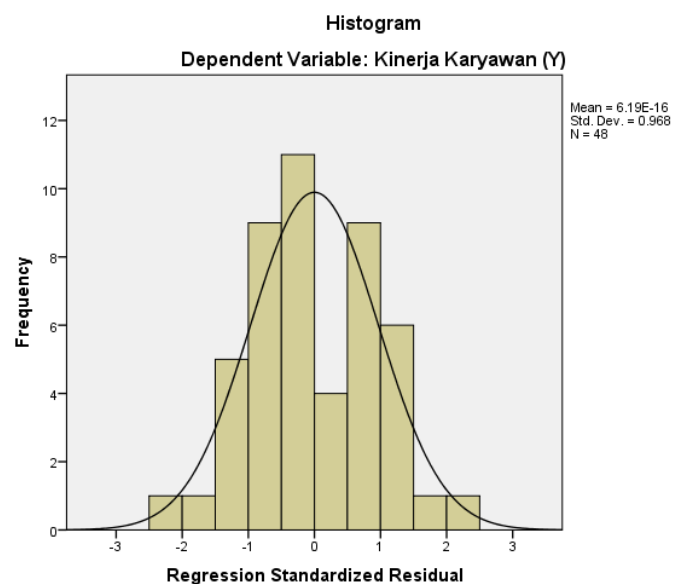
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolgomorov-Smirnov.

1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:

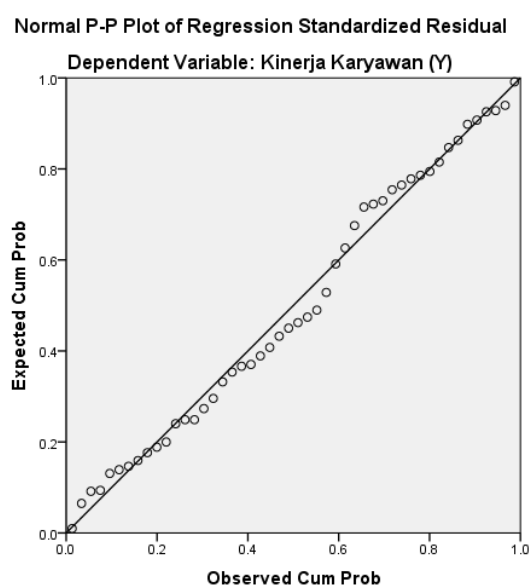


Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas sebagai berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 48 buah untuk variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal. Sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov ketentuan sebagai berikut:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.49. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		48
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,45755808
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,077
	<i>Positive</i>	0,073
	<i>Negative</i>	-0,077
<i>Test Statistic</i>		0,077
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 4.49 menunjukkan bahwa nilai signifikan yang di peroleh sebesar 0,200. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor*

(VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan *VIF* < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Uji Multikolinearitas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.50. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Disiplin Kerja (X_1)	0,172	5,825
	Motivasi Kerja (X_2)	0,120	8,327
	Kepuasan Kerja (X_3)	0,112	8,927
<i>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.50 di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas, yaitu:

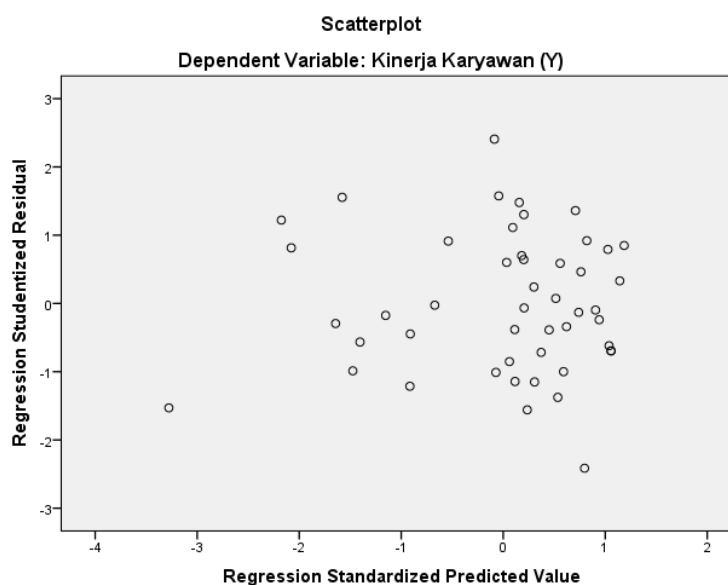
- 1) Variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,172 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai *VIF* sebesar 5,825 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 2) Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,120 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai *VIF* sebesar 8,327 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,112 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Semangat kerja (X_3) memiliki nilai *VIF* sebesar 8,927 di mana nilai tersebut

lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) tidak memiliki masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 48 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar garis 0,
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak.

Berdasarkan grafik *Scatterplot* disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi terhadap seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap nilai Absolute dari hasil residual dari proses regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.51. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	2,956	0,005
	Disiplin Kerja (X_1)	-0,822	0,416
	Motivasi Kerja (X_2)	1,056	0,297
	Kepuasan Kerja (X_3)	-0,643	0,524
a. Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas pada Tabel 4.51 menjelaskan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,416 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi dari variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,297 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel bebas Motivasi Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- 3) Nilai signifikansi dari variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,524 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel bebas Kepuasan Kerja (X_3) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan Grafik *Scatterplot* dan uji Glejser, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja telah terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.52. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,597	1,159	
	Disiplin Kerja (X ₁)	0,247	0,080	0,273
	Motivasi Kerja (X ₂)	0,272	0,077	0,375
	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,335	0,105	0,353

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 4.52 di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,597 + 0,247X_1 + 0,272X_2 + 0,335X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3), maka Kinerja Karyawan (Y) telah ada yaitu sebesar 3,597,
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,247 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat pula, sebaliknya semakin buruk disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan menurun
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,272 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya penurunan motivasi kerja karyawan akan menurunkan kinerja karyawan.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,335 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin buruk kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan Tolak H_0 .

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.53 sebagai berikut:

Tabel 4.53. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a			
	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	3,104	0,003
	Disiplin Kerja (X ₁)	3,065	0,004
	Motivasi Kerja (X ₂)	3,521	0,001
	Kepuasan Kerja (X ₃)	3,201	0,003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 44, dengan mengetikkan =tinv(0,05;44) pada Ms. Excel maka didapatkan t_{tabel} sebesar 2,015. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 3,065 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 maka diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Maka terima Ha dan tolak Ho. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,004 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05 maka terima Ha dan tolak Ho.

Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

2) Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 3,521 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,001 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05 maka terima H_a dan tolak H_o .

Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 3,201 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,003 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05 maka terima H_a dan tolak H_o .

Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Motivasi Kerja (X_2) karena memiliki nilai t_{hitung} terbesar yaitu sebesar 3,521 dan memiliki nilai signifikan terkecil yaitu sebesar 0,001,

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengambilan keputusan selain menggunakan nilai signifikan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada Tabel 4.54 sebagai berikut:

Tabel 4.54. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	1567,816	3	522,605	230,291	0,000^b
	Residual	99,850	44	2,269		
	Total	1667,667	47			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Kepuasan Kerja (X₃)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima H_a dan tolak H_o . Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 44. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =FINV(0,05;3;44) akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,816.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 230,291. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,816, Maka terima H_a dan tolak H_o . Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Uji determinasi selain itu juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka

pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.55. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,970^a	0,940	0,936	1,50643
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil uji determinasi pada tabel di atas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yang didapatkan dari hasil uji determinasi sebesar 0,936 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 93,6% disiplin kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 6,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya pengembangan karir, insentif, kemampuan, keadilan organisasi, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,970. Nilai R menunjukkan hubungan antara Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Sehingga semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat Tabel 4.56 berikut:

Tabel 4.56. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis H_1 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,247 yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan kualitas disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sebaliknya menurunnya kualitas disiplin kerja karyawan akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 3,065, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,004, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05, Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H_1 yang diajukan, oleh karena itu hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189), Handoko (2019:193), dan Sutrisno (2020:152) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku diperusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku disiplin yang tinggi pada karyawan mendorong karyawan untuk bekerja secara benar hingga menghasilkan kinerja yang baik, lalu mendorong karyawan bekerja secara efisien sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang juga baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masram, Mu'ah, & Ismiarsih (2023), Nuraeni (2023), Fajri, Amelya, & Suworo (2022), dan Attamimi, Lamba, & Kuddy (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan peningkatan terhadap disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.. Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang sangat memengaruhi kinerja karyawan di CV

Kilau Permata Sejati. Disiplin kerja mencakup sejumlah aspek penting seperti absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada prosedur kerja, dan kewaspadaan. Semua aspek ini berperan besar dalam menentukan sejauh mana karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap tujuan CV Kilau Permata Sejati.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat bahwa absensi merupakan indikator penting dari disiplin kerja. Karyawan yang memiliki absensi yang baik, artinya hadir secara teratur dan tepat waktu, cenderung memberikan kontribusi yang lebih stabil terhadap kinerja karyawan CV Kilau Permata Sejati. Absensi yang buruk dapat mengganggu alur kerja, mengakibatkan penurunan produktivitas, dan bahkan meningkatkan biaya penggantian karyawan yang sering absen. Oleh karena itu, absensi yang baik sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, ketaatan pada peraturan dan prosedur kerja juga memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Karyawan yang patuh terhadap peraturan dan prosedur cenderung bekerja lebih efisien dan efektif. Mereka menghindari potensi kesalahan atau pelanggaran yang dapat merugikan CV Kilau Permata Sejati. Selain itu, ketaatan pada peraturan dan prosedur juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan terstruktur, yang mendukung pencapaian target CV Kilau Permata Sejati dengan lebih baik.

Ketaatan pada prosedur kerja juga berhubungan erat dengan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan mengikuti prosedur dengan benar, karyawan dapat memastikan bahwa pekerjaan mereka selesai

dengan kualitas yang tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan reputasi CV Kilau Permata Sejati di mata pelanggan.

Terakhir, kewaspadaan karyawan juga penting dalam menentukan kinerja mereka. Karyawan yang waspada terhadap perubahan dalam lingkungan kerja atau pasar memiliki kemampuan untuk beradaptasi lebih baik. Mereka dapat mengidentifikasi masalah lebih awal dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengatasi masalah tersebut. Kewaspadaan juga menciptakan sikap proaktif yang dapat membantu CV Kilau Permata Sejati untuk lebih kompetitif dan inovatif.

Absensi yang baik, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada prosedur kerja, dan kewaspadaan adalah indikator penting dari tingkat disiplin kerja karyawan. Dengan memastikan bahwa karyawan mematuhi aspek-aspek ini, CV Kilau Permata Sejati dapat meningkatkan produktivitas, kualitas, dan adaptabilitasnya, yang pada akhirnya akan membantu mencapai tujuan CV Kilau Permata Sejati dengan lebih baik. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan disiplin kerja dalam organisasi ini.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis H_2 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,272 yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik motivasi kerja yang terjadi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin

buruk motivasi kerja yang terjadi, maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 3,521, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,001, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05, Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H_2 yang diajukan, oleh karena itu hipotesis H_2 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejatidan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) dan Handoko (2019:193) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siswati, et al (2023), Hardiansyah & Bahrn (2023), Meinitasari & Chaerudin

(2023), dan Evasari (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan peningkatan terhadap motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut..

Motivasi kerja adalah faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan di CV Kilau Permata Sejati. Motivasi kerja mengacu pada dorongan atau keinginan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan kerja mereka. Dalam konteks ini, ada beberapa indikator penting yang terkait dengan motivasi kerja, yaitu motif, harapan, dan insentif.

Pertama-tama, motif adalah faktor internal yang memotivasi karyawan. Hal ini mencakup alasan mengapa karyawan bekerja, seperti kebutuhan ekonomi, pengakuan, pengembangan pribadi, atau bahkan cinta terhadap pekerjaan itu sendiri. Di CV Kilau Permata Sejati, pemahaman yang mendalam tentang motif karyawan adalah kunci untuk mengoptimalkan motivasi. Manajemen perlu memahami berbagai motif yang dimiliki karyawan dan berusaha memenuhi atau mendukung motif tersebut. Misalnya, bagi beberapa karyawan, gaji yang kompetitif menjadi motif utama, sementara bagi yang lain, peluang untuk berkembang dalam karier mereka lebih penting. Dengan memahami motif individu, CV Kilau Permata Sejati dapat mengarahkan upaya motivasi dengan lebih efektif.

Selanjutnya, harapan adalah harapan karyawan terhadap hasil yang akan dicapai dari usaha mereka. Harapan ini dapat berkaitan dengan kenaikan gaji, promosi, pengakuan, atau pengembangan keterampilan. Manajemen yang bijak akan memastikan bahwa harapan karyawan sesuai dengan realitas organisasi.

Misalnya, jika seorang karyawan memiliki harapan yang realistis tentang peluang promosi berdasarkan kinerja dan kontribusinya, ia akan lebih termotivasi untuk bekerja keras demi mencapai tujuan tersebut.

Terakhir, insentif adalah alat yang digunakan CV Kilau Permata Sejati untuk mendorong dan mempertahankan motivasi karyawan. Insentif dapat berupa bonus kinerja, penghargaan, pengakuan, atau promosi. Di CV Kilau Permata Sejati, insentif yang baik akan sesuai dengan motif dan harapan karyawan. Insentif yang memotivasi secara tepat dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan. Namun, penting juga untuk memastikan bahwa insentif tidak bertentangan dengan etika atau nilai-nilai CV Kilau Permata Sejati.

Motif, harapan, dan insentif adalah indikator penting yang terkait dengan motivasi. Manajemen yang memahami dengan baik dan mengelola faktor-faktor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, menghasilkan karyawan yang lebih bersemangat, produktif, dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan CV Kilau Permata Sejati. Oleh karena itu, CV Kilau Permata Sejati perlu secara terus-menerus memantau dan mengembangkan strategi motivasi yang efektif untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis H_3 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai regresi sebesar 0,335 yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya semakin buruk kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 3,201, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,003, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05, Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H_3 yang diajukan, oleh karena itu hipotesis H_3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) dan Handoko (2019:193) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karles & Subandrio (2023), Hermana, Areros, & Tatimu (2023), Pujiati & Sumiati (2023), dan Kusumadewi, Razak, & Muchlis (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut..

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan di CV Kilau Permata Sejati. Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan kepuasan pribadi yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang menyukai pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Mereka merasa gembira dan bersemangat untuk datang ke tempat kerja setiap hari. Hal ini menghasilkan kinerja yang lebih baik karena pekerjaan yang dilakukan dengan sukarela dan antusias cenderung lebih efektif.

Lebih jauh dari sekadar menyukai pekerjaan, mencintai pekerjaan adalah tingkat kedalaman keterlibatan emosional terhadap pekerjaan. Karyawan yang mencintai pekerjaannya akan melakukan lebih dari yang diharapkan. Mereka akan berdedikasi dan berusaha keras untuk mencapai hasil yang optimal. Moral kerja adalah etos kerja yang tinggi, yang mencakup tanggung jawab, kedisiplinan, dan dedikasi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Karyawan dengan moral kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh integritas, merasa bangga dengan hasil kerja mereka, dan menjaga reputasi positif CV Kilau Permata Sejati.

Kedisiplinan adalah indikator penting dalam mencapai kinerja yang baik. Karyawan yang disiplin akan menghormati waktu kerja, mengikuti peraturan,

dan mematuhi prosedur kerja dengan konsisten. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Kepuasan kerja secara positif berhubungan dengan prestasi kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi. Mereka akan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dan berinovasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mereka lebih cenderung mempertahankan tingkat kedisiplinan yang baik, moral kerja yang tinggi, dan prestasi kerja yang optimal. Mereka juga lebih untuk tetap setia pada CV Kilau Permata Sejati dan berkontribusi dengan bersemangat terhadap tujuan CV Kilau Permata Sejati. Oleh karena itu, manajemen di CV Kilau Permata Sejati perlu memberikan perhatian serius pada aspek-aspek kepuasan kerja ini. Hal ini dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan, memberikan pengakuan yang tepat, menyediakan peluang untuk pertumbuhan karier, dan mendengarkan masukan serta kebutuhan karyawan. Dengan cara ini, CV Kilau Permata Sejati dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan budaya organisasi yang sehat dan produktif. Kepuasan kerja yang tinggi adalah aset berharga yang dapat membantu CV Kilau Permata Sejati mencapai kesuksesan jangka panjang.

4. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis H_4 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui

bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 230,291. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,816. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05, Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H_4 yang diajukan, maka Hipotesis H_4 dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati dan tujuan tersebut telah terlaksana Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) juga menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya

organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryawan & Salsabilla (2022), Rudiyanto & Nawatmi (2022), Pane, Pasaribu, & Tupti (2022) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja adalah tiga faktor kunci yang saling berhubungan dan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di CV Kilau Permata Sejati. Ketiga variabel ini menciptakan suatu lingkungan kerja yang dapat memengaruhi indikator kinerja seperti kualitas kerja, kuantitas kerja jangka waktu, dan efektivitas biaya.

Disiplin kerja mencakup aspek-aspek seperti absensi, ketaatan pada peraturan dan prosedur kerja, dan kewaspadaan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki absensi yang baik, mematuhi peraturan dan prosedur dengan konsisten, dan berhati-hati dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini memiliki dampak langsung pada kualitas kerja karena pekerjaan yang dilakukan dengan kedisiplinan yang baik memiliki tingkat akurasi yang lebih tinggi. Selain itu, karyawan yang disiplin juga cenderung menghasilkan kuantitas kerja yang stabil dan dapat diandalkan dalam jangka waktu yang lebih lama. Kedisiplinan juga membantu dalam pengendalian biaya karena mengurangi potensi kerugian akibat pelanggaran peraturan atau tindakan yang tidak efisien.

Motivasi kerja adalah faktor internal yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan semangat dan dedikasi. Karyawan yang

termotivasi merasa puas dengan pekerjaan mereka, mencintai pekerjaannya, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini berkontribusi pada kualitas kerja yang tinggi karena mereka akan melakukan upaya tambahan untuk menghasilkan hasil yang optimal. Motivasi juga berpengaruh terhadap kuantitas kerja jangka waktu karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat kinerja yang lebih konsisten. Selain itu, motivasi yang baik juga dapat menghasilkan efisiensi biaya karena karyawan yang termotivasi mencari cara untuk melakukan pekerjaan dengan lebih efisien.

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki moral kerja yang tinggi, disiplin yang baik, dan tingkat motivasi yang tinggi. Kepuasan kerja berpengaruh pada kualitas kerja karena karyawan yang puas cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan hasil yang berkualitas. Mereka juga akan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan CV Kilau Permata Sejati. Kepuasan kerja juga berkontribusi pada kuantitas kerja jangka waktu karena karyawan yang puas cenderung tetap setia pada CV Kilau Permata Sejati dan melakukan pekerjaan dengan konsisten. Dalam hal efektivitas biaya, tingkat kepuasan yang tinggi dapat mengurangi biaya penggantian karyawan, pelatihan ulang, dan masalah kinerja karyawan yang disebabkan oleh karyawan yang tidak puas.

Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja saling berinteraksi dan secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di CV Kilau Permata Sejati. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik, termotivasi, dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung menghasilkan kualitas kerja yang tinggi,

kuantitas kerja yang stabil dalam jangka waktu yang lebih lama, dan efektivitas biaya yang lebih baik. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan ketiga faktor ini dalam upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan yang optimal dan pertumbuhan CV Kilau Permata Sejati yang berkelanjutan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati dengan nilai regresi sebesar 0,247, t_{hitung} sebesar 3,065 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,015, dan nilai signifikan sebesar 0,004,
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati dengan nilai regresi sebesar 0,272, t_{hitung} sebesar 3,521 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,015, dan nilai signifikan sebesar 0,001,
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati dengan nilai regresi sebesar 0,335, t_{hitung} sebesar 3,201 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,015, dan nilai signifikan sebesar 0,003,
4. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kilau Permata Sejati dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 230,291 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,816 dimana disiplin kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} terbesar.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV Kilau Permata Sejati terkait dengan ketaatan pada peraturan, perusahaan disarankan untuk memastikan semua peraturan dan prosedur perusahaan dijelaskan dengan jelas kepada karyawan melalui pelatihan dasar karyawan, menyediakan pelatihan reguler tentang peraturan perusahaan dan etika kerja, membuat sistem pengawasan yang efektif untuk memastikan ketaatan terhadap peraturan tanpa memberikan tekanan berlebihan pada karyawan, dan memberikan penghargaan atau pengakuan kepada karyawan yang patuh terhadap peraturan. Ini dapat menjadi insentif yang positif.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV Kilau Permata Sejati terkait dengan harapan karyawan, perusahaan disarankan untuk menyediakan program pembinaan karier yang membantu karyawan merencanakan perkembangan karier mereka di dalam perusahaan, melakukan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, memberikan penjelasan kriteria yang jelas untuk kenaikan jabatan sehingga karyawan tahu apa yang diperlukan untuk kemajuan karier, melakukan penilaian kinerja yang teratur dan berikan umpan balik konstruktif, dan memfasilitasi keterlibatan karyawan dengan memberikan mereka peluang berpartisipasi dalam proyek-proyek strategis.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV Kilau Permata Sejati terkait dengan menyenangkan pekerjaan, perusahaan disarankan untuk menyediakan

program pengembangan karir yang jelas untuk membantu karyawan merencanakan dan mencapai tujuan karier mereka di dalam perusahaan, mempromosikan keseimbangan kerja-hidup dengan fleksibilitas waktu kerja, cuti yang adil, dan dukungan kesejahteraan, mengenali kontribusi karyawan dengan penghargaan dan pengakuan yang sesuai, mengutamakan promosi internal untuk memberikan kesempatan pengembangan karier di dalam perusahaan.

4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV Kilau Permata Sejati terkait dengan kuantitas kerja, perusahaan disarankan untuk memfasilitasi dialog terbuka antara manajemen dan karyawan untuk memahami dan menangani masalah beban kerja, meninjau ulang tugas dan tanggung jawab karyawan untuk memastikan adil dan sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang tersedia, memastikan pekerjaan didistribusikan secara merata dan sesuai dengan keahlian dan minat karyawan, mempromosikan keseimbangan kerja-hidup dengan menghargai waktu pribadi dan memberikan dukungan psikologis, dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- As'ad, M. (2020). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hamalik. (2019). *Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung; Sinar Baru Algensindo
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.

- Manullang, M. & Manuntun, P. (2019). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Munandar, A. S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI Press).
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Ravianto, J. (2018). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.

- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Soegandhi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; PT Buku Seru
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-4*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

JURNAL

- Ambasari, A., & Rina, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*.
- Attamimi, Y., Lamba, R. A., & Kuddy, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 2561-2587.
- Evasari, A. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Pagora Jaya Kediri. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 386-396.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Hardiansyah, A., & Bahrin, K. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Muara Rupit. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 4(1), 64-72.
- Hermana, D. D. J. J., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. *Productivity*, 4(1), 48-54.
- Karles, E., & Subandrio, S. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepribadian, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Bengkulu. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 4(1), 155-162.
- Kusumadewi, N., Razak, A., & Muchlis, N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. *Journal of Muslim Community Health*, 4(3), 222-239.
- Masram, M., Mu'ah., & Ismiarsih. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bitniaga Cipta Gemilang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2).
- Meinitasari, N. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15-31.

- Nuraeni, B. E. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bisa Inti Sarana Di Kota Batam. *TRACTARE*, 5(2), 178-191.
- Pane, M., Pasaribu, S. E., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 4(2), 77-92.
- Pujiati, W. A., & Sumiati, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban. *Economic and Business Management International Journal (EABMIJ)*, 5(1), 41-50.
- Rizky, M. C. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Jasa Power Medan. *Jurnal Pancabudi*, 1, 19-27.
- Rizky, M. C. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT Kalfaz Sadhara. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(4), 802-808.
- Rudiyanto, F., & Nawatmi, S. (2022). Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory. *YUME: Journal of Management*, 6(1).
- Setiawan, N., Maisyarah, R., & Harahap, R. (2020). Analysis of Emotional Intelligence and Work Discipline on Employee Performance With Organizational Commitment As An Intervening Variable. *Airlangga Journal of Innovation Management*, 1(2).
- Siswati, E., Kosasi, N., Fauzani, E., & Syafutra, R. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), 813-816.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.

Wahyono, T., & Nugraha, F. (2023). Analysis of the Effect of Education and Training on Employee Performance at PT PLN NP UPDK Pandan. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 1(2), 609-624.

Wahyono, T., & Suwarno, S. (2023). Analysis of Education, Work Motivation, Work Discipline on Employee Productivity of Panca Budi Development University Medan. *Prosiding Universitas Dharmawangsa*, 3(1), 865-875