

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI DEPO 4 PT SPIL SURABAYA**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh :

Titi Aliya Rolatin

19410143

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI DEPO 4 PT SPIL SURABAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

**Oleh :**  
**Titi Aliya Rolatin**  
**19410143**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI DEPO 4 PT SPIL SURABAYA**

**SKRIPSI**

Oleh :

**Titi Aliya Rolatin**

**19410143**

**Telah disetujui oleh**

**Dosen Pembimbing**



**Dr. Retno Mangestuti, M.Si**

**NIP.197502202003122004**

Malang, 19 Oktober 2023

Mengetahui

**Dekan Fakultas Psikologi**

**Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si**

**NIP. 197611282002122001**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI DEPO 4 PT SPIL SURABAYA

SKRIPSI

Oleh :

Titi Aliya Rolatin

NIM : 19410143

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan wajib untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi).

Pada tanggal

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

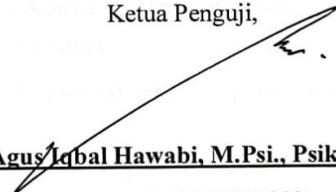
Sekretaris penguji,



Dr. Retno Mangestuti, M.Si

NIP. 197502202003122004

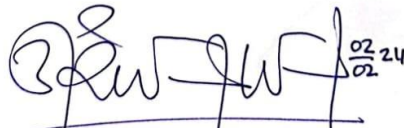
Ketua Penguji,



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog

NIP. 19886012019031009

Penguji Utama



Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi Psikolog

NIP. 1975051420000320003

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi



Prof. Dr. Rifa Hidayah, S.Ag., S.Psi., Psikolog., M.Si

NIP. 197611282002122001

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Titi Aliya Rolatin

NIM : 19410143

Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

Menyatakan bahwa penelitian yang dibuat sebagai salah satu persyaratan kelulusan pada Fakultas Psikologi UIN Maulana Ibrahim yang berjudul :

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPO 4 PT. SPIL SURABAYA**

Adalah murni hasil karya peneliti dan bukan duplikasi dari karya orang lain terkecuali dalam bentuk yang telah disebut sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan tanpa intervensi pihak manapun.

Malang, 6 Oktober 2023

Peneliti



Titi Aliya Rolatin

NIM.19410143

**MOTTO**

**“We may encounter many defeats but we must not be defeated”**

**Maya Angelou**

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillahirabbil alaamiin.

Puji Syukur kehadiran Allah yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan, kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan skripsi hingga awal sampai dengan akhir.

Peneliti mempersembahkan karya peneliti ini kepada orang-orang yang sangat berarti, yaitu :

Kepada orang tua, bapak Aglis dan ibu Ami beserta adik Rahma yang selalu memberikan dukungan dan do'a tanpa henti dalam proses pengerjaan saya.

Sahabat-sahabat terbaik dan tersayang saya selama masa perkuliahan di Malang yang selalu memberikan dukungan dan semangatnya, terimakasih Alfian, Memew, Mala, Riri, Fahrul dan teman-teman yang lain.

Kepada semua sahabat saya, teman, dan orang-orang disekitar saya yang mendukung dan menghibur saya serta memberikan saya dukungan emosional dan waktu.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah, saya panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan taufiq serta hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini dengan lancar. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Depo 4 PT.SPIL Surabaya”.

Shalawat serta salam, semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita baginda Nabi Muhammad SAW, para keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang telah membawa petunjuk kebenaran untuk seluruh umat manusia yang kita harapkan syafaatnya di akhirat kelak.

Dalam pembuatan penelitian ini, banyak pihak yang telah berjasa dan senantiasa memberikan dukungan, bimbingan, arahan serta motivasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu peneliti memberikan penghargaan yang tulus serta ucapan terimakasih yang dalam kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim yang telah memberikan wadah belajar bagi keilmuan peneliti.  
Ibu Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
2. Ibu Retno Mangestuti, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan serta telah meluangkan waktunya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
3. Wakil dekan I,II dan III beserta seluruh dosen-dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama menempuh masa perkuliahan.
4. Seluruh karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Terimakasih atas kesabaran dalam menjalankan tugas yang tidak pernah Lelah dalam membantu proses pelaksanaan penelitian ini.



5. Untuk Bapak Aglis Suhadi dan Ibu Ami dan adek rahma tersayang beserta seluruh keluarga besar terimakasih atas dukungan dan cinta yang telah di berikan. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmad dan hidayah-Nya kepada keluarga besar kita.
6. Untuk sahabat tersayangku yaitu Vita, Mala, Alfian, Riri yang selalu memberikan dukungan, semangat, serta waktu mereka untuk menemani proses penelitian skripsi ini hingga selesai.
7. Serta kepada semua pihak yang telah bersedia menjadi responden dengan Ikhlas sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
8. Dan kepada seluruh teman-teman yang telah memberikan dukungan dan semangat setiap saat, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Saya berharap kepada Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua yang telah membantu penelitian ini dengan tulus dan Ikhlas sehingga terselesaikan skripsi ini.

Malang, 03 Oktober 2023

Peneliti,

Titi Aliya Rolatin

Nim. 19410143

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGAJUAN .....	I
LEMBAR PERSETUJUAN .....	II
LEMBAR PENGESAHAN .....	III
LEMBAR PERNYATAAN.....	IV
MOTTO.....	V
PERSEMBAHAN.....	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI .....	IX
DAFTAR TABEL.....	XI
DAFTAR LAMPIRAN .....	XII
ABSTRAK.....	XIII
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar belakang .....	1
B. Rumusan masalah .....	10
C. Tujuan penelitian .....	10
D. Manfaat penelitian .....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. Kinerja karyawan.....	12
B. Disiplin kerja.....	17
C. Kepuasan kerja .....	22
D. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	27
E. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan .....	28
F. Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	29
G. Hipotesis .....	29
BAB III METODE PENELITIAN .....	31
A. Jenis dan desain penelitian .....	31
B. Identifikasi masalah variable .....	31
C. Definisi Operasional .....	32
D. Populasi dan Sampel .....	34
E. Metode Penelitian .....	34
F. Instrumen penelitian .....	36
G. Teknik analisis data .....	3

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Gambarann subjek penelitian.....	43
B. Hasil penelitian.....	43
C. Pembahasan.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	63
A. Kesimpulan .....	63
B. Saran .....	64
DAFTAR PUSTAKA .....	66
LAMPIRAN .....	70

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert .....	37
Tabel 3.2 Blueprint Kinerja Karyawan .....	37
Tabel 3.4 Blueprint Kepuasan Kerja.....	39
Tabel 3.3 Blueprint Disiplin Kerja.....	38
Tabel 4.1 Subjek PT.SPIL.....	45
Tabel 4.2 Kriteria Responden .....	45
Tabel 4.3 Uji Validitas Disiplin Kerja .....	46
Tabel 4.4 Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	46
Tabel 4.5 Uji Validitas Hasil Kinerja Karyawan .....	47
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja .....	48
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja .....	48
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	49
Tabel 4.9 Uji Deskriptif .....	49
Tabel 4.10 Uji Deskriptif Disiplin Kerja .....	50
Tabel 4.11 Uji Deskriptif Kepuasan Kerja .....	50
Tabel 4.12 Uji Deskriptif Kinerja Karyawan .....	51
Tabel 4.13 Uji Normalitas .....	52
Tabel 4.14 Uji Regresi Linear .....	53
Tabel 4.145 Uji T .....	55
Tabel 4.16 Uji F .....	56
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi .....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

Lembar Kuesioner.....	71
Kinerja Karyawan .....	72
Disiplin Kerja .....	73
Kepuasan Kerja.....	74
Variabel X1.....	75
Variabel X2.....	78
Variabel Y .....	80
Uji Validitas X1 .....	83
Uji Reliabel X1 .....	83
Uji Validitas X2.....	91
Uji Reliabel X2 .....	91
Uji Validitas Y.....	96
Uji Reliabel Y .....	96
Daftar Karyawan.....	104

## ABSTRAK

Kinerja suatu lembaga bergantung juga terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan pada suatu lembaga tersebut. Kinerja para karyawan juga dipengaruhi beberapa aspek yang dapat menentukan hasil kerja karyawan tersebut, seperti disiplin kerja dan kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja tinggi maka kinerja yang dihasilkan pun akan tinggi pula, hal ini dikarenakan para karyawan mematuhi peraturan dan standart kerja yang ada pada Perusahaan. Kepuasan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan, kepuasan karyawan yang tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini, untuk mnegetahui tingkat disiplin kerja dan kepuasan kerja yang ada sehingga dapat diketahui apakah hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Depo 4 PT SPIL dengan jumlah karyawan 53 orang. Penelitian ini menggunakan instrumen skala disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai signifikasi disiplin kerja  $0,000 < 0,05$ , nilai kepuasan kerja  $0,041 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikasi terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji deskriptif, mayoritas disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan terdapat pada tingkatan sedang.

**Kata Kunci :** *Disiplin kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

## ABSTRACT

The performance of an institution also depends on the performance carried out by employees at that institution. The performance of employees is also influenced by several aspects that can determine the results of the employee's work, such as work discipline and job satisfaction. Employees who have high work discipline will also have high performance, this is because employees comply with the regulations and work standards that exist in the Company. . Job satisfaction also influences employee performance, high employee satisfaction will respond with a positive attitude towards their work. The aim of this research is to find out the existing level of work discipline and job satisfaction so that we can find out whether this affects the performance of employees in the company.

This research uses quantitative research methods. The population in this study were employees of Depo 4 PT SPIL with a total of 53 employees. This research uses work discipline scale instruments, job satisfaction and employee performance. Based on the results of the t test, it is known that the significance value of work discipline is  $0.000 < 0.05$ , the value of job satisfaction is  $0.041 < 0.05$ . This shows that work discipline and job satisfaction have an influence and significance on employee performance. In the descriptive test results, the majority of work discipline, job satisfaction and employee performance are at a medium level.

**Keyword :** *Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance*

## خالصة

يعتمد أداء المؤسسة أي صُلًا على الأداء الذي يقوم به الموظفون في تلك المؤسسة. كما يتأثر أداء الموظفين بعدة جوانب يمكن أن تحدد نتائج عمل الموظف، مثل الانضباط في العمل والرضا الوظيفي، كما أن الموظفين الذين يتمتعون بانضباط عالٍ في العمل سيكونون لديهم أداء عالٍ أي صُلًا وذلك بسبب التزام الموظفين بالوائح والعمل المعياري الموجودة في الشركة. يؤثر الرضا الوظيفي أي يستجيب رضا الموظفين المرتفع بموقف إيجابي تجاه عملهم

الهدف من هذا البحث هو معرفة المستوى الحالي لانضباط في العمل والرضا الوظيفي حتى تتمكن من معرفة ما إذا كان ذلك يؤثر على أداء الموظفين في الشركة

Depo 4 PT SPIL يستخدم هذا البحث أساليب البحث الكمي. كان السكان في هذه الدراسة من موظفي. بإجمالي 53 موظفًا. يستخدم هذا البحث أدوات مقياس انضباط العمل والرضا الوظيفي وأداء الموظفين

من المعروف أن قيمة الانضباط في العمل هي  $0.05 < 0.000$ ، وقيمة الرضا،  $t$  وبناء على نتائج اختبار الوظيفي هي  $0.05 < 0.041$ . وهذا يدل على أن الانضباط في العمل والرضا الوظيفي لهما تأثير وأهمية على أداء الموظف. وفي نتائج الاختبار الوصفي، كانت غالبية الانضباط في العمل والرضا الوظيفي وأداء الموظفين عند مستوى متوسط

الكلمات المفتاحية: الانضباط في العمل، الرضا الوظيفي، أداء الموظف



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kemajuan sebuah organisasi ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya. Selain modal, bahan baku dan mesin namun sumber daya manusia merupakan unsur terpenting. Tidak ada sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat berkembang tanpa adanya unsur manusia dengan kemampuan yang memadai. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006), yang menyatakan bahwa karyawan adalah kelayakan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pada sebuah perencanaan yang ada terdapat para karyawan yang telah menyusun sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkat pula kinerja yang ada di perusahaan.

Kinerja suatu lembaga tidak terlepas dari kinerja karyawannya, *performance* atau kinerja menurut Prawirosentono (2008) adalah hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Bernard (1999) bahwa ungkapan seperti *output*, kinerja, efisiensi, efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas, sedangkan produktivitas sendiri merupakan rasio *output* terhadap *input*. Kepuasan Kerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau badan usaha. Sebab kepuasan kerja karyawan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Ini berarti bahwa karyawan yang puas atas pekerjaannya akan berdampak pada *output* yang baik pula.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Kalesaran, Frans, Mandey & Mekel, 2014). Notoatmodjo (2009) menyatakan manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat di pisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat orang – orang dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah di perjuangkannya selama ini. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi ini baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis suatu organisasi, harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar dan dapat menarik perhatian atau kelebihan yang di miliki dalam berbagai hal di bandingkan dengan organisasi lain. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang di raih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Adapun pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Agus Dharma dalam bukunya “Manajemen Prestasi” yaitu: “Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi

kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”. (Dharma,1991:105). Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kinerja pegawai harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, dan diberikan imbalan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan pimpinan dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah pada kinerja kepada para pegawai.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan syarat atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya (Edison, 2016). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kerja seorang individu yang hasilnya dapat dijadikan dasar untuk menentukan baik tidaknya kerja individu atau sebaliknya. (Roziqin 2010).

Hasil kinerja pada karyawan dapat terlihat dari perkembangan kinerja karyawannya. Kinerja dari karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Dimana kinerja ini timbul dari adanya berbagai pelatihan-pelatihan bagi para karyawan. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyesuaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat bertahan di tengah gempuran persaingan perusahaan lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan. Manusia merupakan aset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelaksanaannya mengacu pada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan. Menurut Ardana, Mujiati, & Sriathi (2012) sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia.

Kinerja pada karyawan sebuah perusahaan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak para karyawan ini memberikan hasil kerja yang positif. Sebuah kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, apabila perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Baskoro & Susanty 2012; Sanjangbati, 2013; Nisyak 2016). Penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Ivonne (2013), menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi sebuah kinerja karyawan yang ada di organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja lebih mengacu pada sebuah sikap dalam diri seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2014). Kepuasan dalam bekerja akan membentuk kinerja karyawan dalam pekerjaannya, sehingga dengan membentuk budaya kerja karyawan yang baik dengan rasa nyaman di lingkungan dan juga memiliki kualitas

kehidupan kerja yang lebih baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan sebuah tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau sebuah perusahaan.

Seseorang dengan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Kristianto, Suharnomo dan Ratnawati (2010), menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Ardana, Mujiati, & Utama (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan.

Turangan, Reynold, Sifrid & Maria (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Azwar (2015) serta Pramana dan Sudharma (2013) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat sebagai kunci keberhasilan dan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menilai sikap disiplin seorang karyawan dapat menunjukkan karakteristik dari masing-

masing karyawan (Sutrisno, 2009). Selain penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan maka akan lebih baik jika diimbangi dengan rasa loyalitas yang baik dari masing-masing karyawan yang mengelola perusahaan tersebut. Loyalitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan dapat ditimbulkan dari rasa kepuasan kerja yang telah dirasakan dan sangat erat kaitannya dengan kinerja dari masing-masing sumber daya manusia.

Menurut Simamora (2016) menyatakan bahwa "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi". Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para karyawan. Disiplin merupakan salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan

fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi.

Terdapat pada Depo 4 PT.Salam Pasific Indonesia Lines yang berada di Surabaya, memiliki karyawan dan karyawan yang mengutamakan kerja tim untuk kemajuan perusahaan dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang tetap bekerja diperusahaan selama bertahun-tahun. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan yang semakin meningkat. Menurut Bernardin dan Russel (2017) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang ingin dicapai.” Untuk mencapai hal tersebut, kedisiplinan perlu dilakukan.

Menurut Veithzal (2006) kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dessler (2000) menyatakan kinerja pegawai merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang sudah ditentukan. Sedangkan kinerja karyawan menurut (Simamora, 2005) pada dasarnya mengacu pada tingkat pencapaian tugas-tugas membentuk pekerjaan seorang pegawai. Kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan.

Setiap manusia memiliki potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk kegiatan. Kemampuan bertindak dapat diperoleh manusia baik secara alami maupun belajar. Meskipun manusia memiliki potensi untuk

berperilaku dengan cara tertentu, perilaku itu hanya diaktualisasikan pada waktu-waktu tertentu. Potensi perilaku tertentu disebut kemampuan, sedangkan ekspresi dari potensi ini disebut kinerja. Kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan misinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas pelayanan, daya tanggap, tanggung jawab dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005).

Disiplin kerja menurut Veithzal (2006) adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Menurut Fathoni (2006) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Kenyamanan tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya ketidaknyamanan lingkungan kerja yang dialami karyawan dapat berakibat fatal, yaitu menurunnya kinerja karyawan itu sendiri (Susilaningsih, 2013).

Kedisiplinan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang mutlak dan harus di tanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu di tingkatan bawah sampai tingkat atas. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering di langgar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hal ini tentu saja berdampak pada pemborosan waktu sehingga biaya yang dikeluarkan pun menjadi berlipat-lipat dari biaya yang telah dianggarkan. Menurut Terry (2015) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika



disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman adalah merupakan alat yang paling akhir untuk menegakkan disiplin. Menurut Hartatik (2014) disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya.

Depo 4 PT. Spil merupakan lembaga perusahaan yang bergerak dibidang logistik kelautan. Di Depo 4 ini menjual jasa kepada toko atau perusahaan bahkan individu untuk mengirim barang ke tempat tujuan yang mereka inginkan. Beberapa tujuan yang ada pada Depo 4 PT. Spil ini antara lain Ternate, Bitung, Bintuni, Jayapura, Sorong, Bau-bau, Palu, Luwuk, Gorontalo, Tual, Serui, Samarinda, Timika, Kaimana, Manokwari, Merauke, Balikpapan, dan Ambon. Pentingnya penelitian ini dilakukan dapat menjadi sebuah evaluasi kepada bagian perusahaan bagian *stuffing* dan pimpinan yang ada terkait beberapa masalah seperti jumlah pekerjaan yang terkadang belum sesuai target, kualitas pekerjaan yang masih buruk seperti halnya yang terjadi disalah satu port dimana salah satu pekerja salah pengukuran panjang dan lebar barang sehingga itu berpengaruh terhadap kubikasi dalam satu container dan kesalahan penempatan barang yang salah dimasukkan ke container yang bukan seharusnya, pada bagian kehadiran juga tidak jarang para pekerja telat namun tidak mengkonfirmasi ketelatan tersebut sehingga apabila terdapat konsumen yang mengantarkan barangnya untuk melakukan pengiriman menjadi terhambat karena masih menunggu pekerja tersebut datang, kemampuan kerja sama yang masih kurang terbentuk terlihat dari para pekerja apabila ada salah satu karyawan yang tidak masuk dan karyawan lain menggantikannya seperti terlihat asal-asalan dan seadanya sehingga seperti nama barang, ukuran barang, foto barang tidak dimasukkan dalam data kertas *tally sheet* dan tidak adanya foto tersebut membuat proses memasukkan data dalam pembuatan kode *tally sheet* menjadi lambat.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja pegawai *stuffing* Depo 4 PT.Spil Surabaya?
2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai *stuffing* Depo 4 PT.Spil Surabaya?
3. Bagaimana kinerja pegawai *stuffing* Depo 4 PT.Spil Surabaya?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai *stuffing* Depo 4 PT.Spil Surabaya?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai *stuffing* Depo 4 PT.Spil Surabaya?
6. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Depo 4 PT.Spil Surabaya?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan memiliki tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai *stuffing* Depo 4 PT.Spil Surabaya
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai *stuffing* Depo 4 PT.Spil Surabaya
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai *stuffing* Depo 4 PT.Spil Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai *stuffing* Depo 4 PT.Spil Surabaya
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai *stuffing* Depo 4 PT.Spil Surabaya
6. Untuk mengetahui ada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Depo 4 PT.Spil Surabaya

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Teoritis**

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan banyak konsep untuk menyokong sebuah perkembangan ilmu pengetahuan dalam lingkup instansi perusahaan, dan khususnya yang terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan kepuasan pegawai atau karyawan.

### **2. Praktis**

- a. Sebagai bahan informasi kepada pegawai Depo 4 bagian *stuffing* di PT.Spil Surabaya agar lebih disiplin dalam bekerja dan lebih meningkatkan kinerjanya.
- b. Bagi penulis, sebagai sebuah dorongan untuk memperkaya, menambah, dan mengembangkan ilmu pengetahuannya serta sebagai latihan dalam menuangkan hasil pemikiran dan sebuah penelitian dengan ketentuan penulisan karya ilmiah.
- c. Bagi pembaca dan mahasiswa, sekiranya dapat memberikan sebuah sumbangan pemikiran sebagai dasar referensi bagi peneli lain yang melakukan penelitian serupa.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kinerja Karyawan

##### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Kasmir (2016) mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Secara teoritis Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Yohanes Susanto (2017) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa memahami tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Bastian (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema

strategis suatu organisasi. Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Seymour (2016), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, dalam Wirawan, 2012). Yukl (dalam Tika, 2016) istilah *proficiency* yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcomes* yang dicapai pekerja, dan penilaian- penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson (dalam Tika, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Menurut Wijono (2010), kinerja pegawai secara umum adalah merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Kinerja adalah merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode

waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa permasalahan yang pada Depo 4 ini berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama kurang lebih 3 bulan disaat melakukan magang disana ialah para karyawan atau pegawai yang masih lalai dalam pengukuran dan penghitungan barang atau muatan yang akan dimasukkan ke dalam peti pengiriman, kesalahan pengukuran ini akan berdampak kepada pelaporan yang akan dilaporkan oleh admin muat yang ada.

Dalam konsep Islam, bekerja merupakan kewajiban setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki bagi setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari pihak yang terlibat. Oleh karena itu, jika Anda ingin berkecukupan dan sukses, Anda harus bekerja. Ajaran Islam menyampaikan pesan bahwa pekerjaan dan agama itu sendiri merupakan sumber motivasi yang besar bagi umat Islam. Seorang muslim mengetahui bahwa ketika ia bekerja, ia sedang beribadah kepada Allah dan hal itu dengan sendirinya merupakan motivasi yang kuat baginya untuk tidak bergantung pada keuntungan materi apa pun. Sumber motivasinya tidak terbatas pada taraf hidup yang lebih tinggi dan kepuasan pribadi, tetapi mencakup kenyataan bahwa pekerjaannya merupakan perbuatan moral yang baik yang pada akhirnya akan membantunya mencapai kesuksesan nyata, kesejahteraan di dunia ini dan kesejahteraan di akhirat. Ketika seorang Muslim bekerja dengan penuh makna dan tujuan, penurunan nilai materi dan imbalan duniawi tidak mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerjanya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al Qur'an Surat At Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اِنَّ  
 عَمَلِي  
 وَرَبِّي  
 اِنَّ سِوَاهُ  
 لَمُؤْمِنٍ  
 اَسْأَلُكُمْ  
 عَمَلِي  
 وَرَبِّي  
 اِنَّ سِوَاهُ  
 لَمُؤْمِنٍ  
 اَسْأَلُكُمْ  
 عَمَلِي  
 وَرَبِّي  
 اِنَّ سِوَاهُ  
 لَمُؤْمِنٍ  
 اَسْأَلُكُمْ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan

kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.""

(QS. At-Taubah 9: Ayat 105)

## **2. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator-indikator kinerja karyawan, digunakan untuk meyakini bahwa kinerja yang terlihat sehari hari menunjukkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan dimana ia bekerja. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2018) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

### **a. Kualitas Pekerjaan**

Kualitas kerja merupakan sebuah hasil yang dapat diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan, dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan dengan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan dari perusahaan secara umum.

### **b. Kuantitas Pekerjaan**

Kuantitas kerja merupakan segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 3. Aspek Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014) aspek pengukuran kinerja sebagai berikut :

- a. Prestasi kerja, hasil kinerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- b. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, dan lain-lain.
- c. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.
- d. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk



mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

#### **4. Faktor Kinerja Karyawan**

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Simanjuntak (2005), adalah:

- a. Faktor individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- b. Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
- c. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

## **B. Disiplin Kerja**

### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Sinambela 2016).

Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.

Menurut Hasibuan (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi.

Menurut Simamora (2013) Disiplin Kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap untuk mematuhi, menaati sebuah aturan tertulis maupun tidak tertulis dimana jika melanggar atau tidak taat akan mendapatkan sanksi atau justice sesuai dengan ketentuan yang ada dan mempunyai fungsi penting untuk tetap menjaga ketertiban dan ketaatan sebuah organisasi.

Kedisiplinan yang ada pada tempat bekerja ini banyak terdapat pelanggaran, seperti keterlambatan yang tidak dikonfirmasi dimana hal tersebut dapat membuat antrian dan tidak terpegangnya antrian yang akan mengirimkan barang di depo, tidak mengikutinya apel yang dilakukan setiap pagi dimana apel ini berisi tugas yang dilakukan hari itu dan para koreksi atau evaluasi pekerjaan kemarin yang dimana apabila tidak mengikuti apel tersebut akan berdampak pada ketidaktahuan pekerjaan selanjutnya, lalu tidak memakai apd yang lengkap pegawai seringkali mengacuhkan hal penting ini seperti tidak menggunakan *safety helm* saat berada dilapangan lalu tidak menggunakan alas kaki yang tepat banyak yg masih mengenakan sandal untuk melakukan aktifitas lapangannya lalu tidak mengenakan seragam yang tepat dan tidak menggunakan rompi untuk tanda pengenal agar pelanggan atau klien dapat mengetahui pegawai yang bertugas dengan mudah.

Menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya.

Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu:

إِنَّمَا الْإِنشَاءُ  
 بِهَذَا الْكِتَابِ  
 أَن يُحَاجُّوا  
 عَلَيْهِمْ  
 حُجَّتَهُمْ  
 وَأَن يَنْصَحُوا  
 لِحُبَّتِهِمْ  
 وَنَصَحُوا  
 لِحُبَّتِهِمْ  
 وَنَصَحُوا  
 لِحُبَّتِهِمْ

"Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran."

(QS. Al-'Asr 103: Ayat 3)

Sehingga akan tercipta susana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.

## 2. Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin menurut Simamora (2013) , yaitu :

### a. Kepatuhan terhadap Peraturan

Yaitu kepatuhan terhadap pengaturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

### b. Efektif dalam bekerja

Usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan.

### c. Tindakan korektif

Suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran yang lebih lanjut sehingga tindakan dimasa yang akan datang sesuai dengan standar.

d. Kehadiran tepat waktu

Sebuah bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

e. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Yaitu sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

### 3. Aspek Disiplin Kerja

Aspek-aspek kedisiplinan menurut Prijodarminto (1994) kedisiplinan memiliki 3 (tiga) aspek. Ketiga aspek tersebut adalah :

- a. Sikap mental (mental attitude) yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- b. Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan. Norma, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
- c. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

### 4. Faktor Disiplin Kerja

Terbentuknya disiplin diri sebagai tingkah laku yang berpola dan teratur dipengaruhi oleh dua faktor berikut, antara lain (Unaradjan, 2003), faktor-faktor ekstern, yang dimaksud dalam hal ini adalah unsur-unsur yang berasal dari luar pribadi yang dibina. Faktor-faktor tersebut yaitu:

- a. Keadaan keluarga Keluarga sebagai tempat pertama dan utama dalam pembinaan pribadi dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Keluarga mempengaruhi dan menentukan perkembangan pribadi seseorang di kemudian hari. Keluarga dapat menjadi faktor pendukung atau penghambat usaha pembinaan perilaku disiplin. Keluarga yang baik adalah keluarga yang menghayati dan menerapkan norma-norma moral dan agama yang dianutnya secara baik. Sikap ini antara lain tampak dalam kesadaran akan penghayatan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Orang tua memegang peranan penting bagi perkembangan disiplin dari anggota-anggota dalam keluarga.
- b. Keadaan lingkungan sekolah Pembinaan dan pendidikan disiplin di sekolah ditentukan oleh keadaan sekolah tersebut. Keadaan sekolah dalam hal ini adalah ada tidaknya sarana-sarana yang diperlukan bagi kelancaran proses belajar mengajar di tempat tersebut. dan yang termasuk dalam sarana tersebut antara lain seperti gedung sekolah dengan segala perlengkapannya, pendidikan atau pengajaran, serta sarana-sarana pendidikan lainnya.
- c. Keadaan Masyarakat, masyarakat sebagai suatu lingkungan yang lebih luas dari pada keluarga dan sekolah, yang juga turut menentukan berhasil tidaknya pembinaan dan pendidikan disiplin diri. suatu keadaan tertentu dalam masyarakat dapat menghambat atau memperlancar terbentuknya kualitas hidup tersebut.

Faktor-faktor intern, yaitu unsur-unsur yang berasal dari dalam diri individu. Keadaan fisik dan psikis pribadi tersebut mempengaruhi unsure pembentukan disiplin dalam diri individu.

- a. Keadaan fisik Individu yang sehat secara fisik atau biologis akan dapat menunaikan tugas-tugas yang ada dengan baik. Dengan penuh vitalitas dan ketenangan, ia mampu mengatut waktu untuk mengikuti berbagai cara atau aktifitas secara seimbang dan lancar. Dalam

situasi semacam ini, kesadaran pribadi yang bersangkutan tidak akan terganggu, sehingga ia akan menaati norma-norma atau peraturan yang ada secara bertanggung jawab.

- b. Keadaan psikis Keadaan fisik seseorang mempunyai kaitan erat dengan keadaan batin atau psikis seseorang tersebut. karena hanya orang-orang yang normal secara psikis atau mental yang dapat menghayati norma-norma yang ada dalam masyarakat dan keluarga. Disamping itu, terdapat beberapa sifat atau sikap yang menjadi peghalan usaha pembentukan perilaku. disiplin dalam diri individu. Seperti sifat perfeksionisme, perasaan sedih, perasaan rendah diri atau inferior.

Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin dalam hal ini yaitu faktor eksternal yang meliputi keadaan keluarga, lingkungan sekolah dan masyarakat, serta faktor internal antara lain yaitu keadaan fisik dan psikis seseorang.

## **C. Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan ketika mereka melihat pekerjaannya. Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Arda, 2017). Menurut Robbins & Judge (2015) kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri, perasaan positif ini muncul umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah terpenuhi.

Kepuasan kerja adalah karakteristik pribadi karyawan yang mengukur hasil atau timbal balik dari tugas yang diselesaikan. Ketika hasil pekerjaannya mendapatkan nilai evaluasi yang lebih tinggi dari yang

diharapkannya, kepuasan kerja akan semakin tinggi. Karyawan menunjukkan sikap emosional yang positif terhadap hasil kerja yang menarik. (Naim et al., 2019).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan terkait dengan cara pekerja memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja. Pekerjaan tidak hanya melakukan pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan aspek lainnya. (Fathoni, 2016).

Pada hal ini persepsi karyawan tentang pekerjaan, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel seperti tingkat turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan. (Hestyana, 2017).

Kepuasan kerja adalah salah satu bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, status pekerjaannya, dan hubungannya dengan rekan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan, dimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memenuhi tujuan perusahaan. (Rahman & Solikhah, 2016).

Pegawai atau karyawan disini memiliki tempat kerja yang kurang layak seperti ada beberapa pegawai yang kantornya atau tempat bekerjanya berada didalam peti kemas dimana banyak debu dan suhu udara didalamnya sangat panas dan membuat tidak nyaman untuk bekerja.

Kepuasan hidup (*life satisfication*) manusia dalam memenuhi kesejahteraan hidupnya telah terjamin dalam agama Islam. Kata Islam berasal dari kata *aslama* dan *silm*, yang berarti selamat, Sejahtera, aman damai. Hal tersebut bermakna bagi mereka yang ingin hidupnya selamat, Sejahtera, dan damai (*silm*) maka harus menyerahkan diri kepada Tuhan (*aslama*).



Jaminan kesejahteraan manusia terkandung dalam Al Qur'an surat an-Nahl ayat 97, menyatakan bahwa :

مَنْ عَمِلْ عَمَلًا سَابِقًا لَكُمْ فِيهَا مِنْ أَنْبَاءِ غَائِبَةٍ لَكُمْ فَآتَاهُمْ فِيهَا أَجْرَهُمْ وَبَدَّلْنَاهُمْ حَسَنًا إِلَىٰ سَاءٍ مُّطَوَّرَةً كَثِيرًا وَلَئِنْ كَانُوا فِي شَكٍّ مِنْ ذَلِكَ لَحَبْلًا خَلَسًا وَلَقَدْ جَاءَتْهُمْ آيَاتُنَا بِالْحَقِّ فَكَفَرُوا لِيُعَذِّبَهُمُ اللَّهُ بِالَّذِي كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

(QS. An-Nahl 16: Ayat 97)

Makna kata —kehidupan yang baik dalam tafsir Al-Misbah diartikan bahwa Allah akan memberikan kehidupan yang baik pada manusia di dunia, yaitu suatu kehidupan yang tidak kenal kesengsaraan, penuh rasa lega, kerelaan, kesabaran dalam menerima cobaan hidup dan dipenuhi oleh rasa syukur atas nikmat Allah.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap lingkungan dan kondisi kerja, dan respon emosional dapat bersifat negatif atau positif. Setelah karyawan membandingkan kebutuhan pekerjaannya dengan apa yang diperolehnya di tempat kerja, karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut.

## 2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Arda (2017) faktor-faktor dalam kepuasan kerja, yaitu :

### 1. Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang terkait dengan psikologi karyawan, termasuk minat, ketenangan di tempat kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.

## 2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan serta lingkungan kerja karyawan.

## 3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan antara lain jenis pekerjaan, waktu yang ditetapkan dan waktu istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, pertukaran udara, kesehatan karyawan, usia, dan sebagainya.

## 4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan keselamatan dan kesejahteraan karyawan, termasuk system dan besaran gaji, jaminan social, kesejahteraan, fasilitas yang diberikan, promos dan sebagainya.

### 3. Teori kepuasan kerja

Manurut Fathoni (2016), teori kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

#### 1. Teori ketidaksesuaian

Teori tersebut menekankan pada perbedaan antara kondisi yang diharapkan dan kondisi aktual (kenyataan). Jika ada perbedaan besar antara harapan dan kekurangan, dan kenyataan perlu memenuhi kekurangan tersebut, maka orang akan merasa tidak puas.

#### 2. Teori Keadilan

Teori keadilan ini percaya bahwa kepuasan adalah keadilan atau kejujuran penghargaan seseorang. Anda bisa mendapatkan rasa keadilan dan ketidakadilan dengan membandingkan diri Anda dengan orang lain pada level yang sama, kolega, dan kebijakan pemerintah yang berlaku.

#### 3. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor menunjukkan bahwa ada beberapa faktor pendorong yang terkait dengan kepositifan kerja, yang mengarah pada kepuasan kerja, dan faktor kedua dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

#### 4. Teori Keseimbangan

Teori ini menyatakan beberapa komponen yaitu *input*, yaitu semua nilai yang dapat ditunjang oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Hasil, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh karyawan. Membandingkan personel, yaitu karyawan di organisasi yang sama, karyawan di organisasi lain, atau orang yang pernah bekerja sebelumnya.

#### 5. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Teori kepuasan kerja pegawai tergantung pada apakah akan memenuhi kebutuhan karyawan.

#### 6. Teori Pandangan Kelompok Sosial

Teori kepuasan kerja karyawan tidak hanya bergantung pada pemenuhan kebutuhan, tetapi sangat bergantung pada pandangan kelompok yang dianggap karyawan sebagai kelompok acuan.

### 4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan :

#### 1. Pekerjaan

Pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan perlu adanya keterampilan tertentu yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang para karyawan kerjakan masing-masing. Sulit atau tidaknya sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dengan sebuah keahliannya tersebut akan meningkatkan atau bahkan bisa mengurangi tingkat kepuasan karyawan tersebut.

#### 2. Gaji

Gaji merupakan hak karyawan karena telah menyelesaikan tugasnya untuk pemenuhan hidup yang dianggap layak atau tidak oleh karyawan sendiri.

### 3. Promosi

Salah satu dimensi yang berhubungan dengan ada atau tidak sebuah kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama karyawan bekerja di sebuah perusahaan.

### 4. Pengawasan

Atasan yang baik merupakan atasan yang dapat menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figur kerabat dekat seperti keluarga.

### 5. Rekan kerja

Rekan kerja berkaitan dengan hubungan antara karyawan dengan atasan maupun dengan atasan maupun dengan karyawan lainnya, baik yang sama jenis pekerjaannya maupun berbeda.

## **D. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan sebuah tata tertib yang teratur di perusahaan. Dengan tata tertib yang teratur dan baik, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut akan mendukung tercapainya sebuah tujuan dari perusahaan. Sebuah perusahaan akan dikatakan baik jika karyawan atau pegawainya menaati peraturan yang ada di sebuah perusahaan tersebut. Dalam sebuah pekerjaan, pegawai dituntut mempunyai kesanggupan memahami sebuah peraturan di perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Sjari dan Aida (2007) "Disiplin kerja adalah sifat karyawan yang secara sadar mematuhi norma dan peraturan organisasi tertentu dalam bekerja."

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dan perusahaannya. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai sebuah pelatihan bagi karyawan dalam melaksanakan peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin kerja menurut B.Siswanto Satro Hadiwiryo (2002) mendefinisikan sebagai "Suatu sikap menghormati, menghargai, dan patuh atau taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima

sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Disiplin kerja yang efektif dalam perusahaan apabila seorang pemimpin atau atasan perusahaan tidak menerima atau tidak mentolerir perilaku karyawan yang menyimpang, karena hal tersebut dianggap tidak sesuai atau tidak relevan. Dalam menegakkan kedisiplinan dalam bekerja ada baiknya diarahkan sesuai dengan peraturan yang ada atau sesuai dengan kebijakan perusahaan. Penelitian Afni Faunida (2012) menyatakan “hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan sangat kuat, yang artinya jika disiplin kerja karyawan juga akan semakin meningkat.” Hal yang sama juga disampaikan oleh Sunarso (2005) “disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena dengan disiplin kerja maka pekerja atau karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ilmu yang didapat dari pelatihan atau penyuluhan.” Untuk meningkatkan kinerja para pegawai dalam organisasi maka harus menjaga kedisiplinan yang ketat terhadap para pegawai dalam bekerja atau melaksanakan tugas yang diberikan. Disiplin seorang pegawai ditunjukkan dengan tercapainya hasil kerja yang lebih tinggi dan kecakapan pegawai dalam menunaikan tanggung jawabnya sebagai pegawai pada perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Setiap bisnis, besar atau kecil, memiliki beberapa departemen atau divisi. Setiap departemen memiliki seorang manajer yang mengawasi semua kegiatan kelompoknya. Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi organisasi yang berfokus pada perekrutan, pengelolaan, dan pengarahan orang-orang yang bekerja di organisasi tersebut. Sebaliknya, menjaga dan membangun hasil kerja yang baik dapat dilakukan dengan semangat dari pegawai. Semangat pegawai dalam bekerja dapat membuat pegawai dapat melaksanakan dengan baik tugas yang diberikan kepadanya. Semangat kerja pegawai sangat diperlukan karena jam kerja yang panjang dan stres kerja, sehingga semangat kerja yang harus dilatih pegawai adalah spiritual antara lain. Mentalitas pekerja sangat dibutuhkan dalam suatu pekerjaan yang memerlukan pekerjaan

terlalu banyak. Jika seorang pegawai mengalami gangguan jiwa, maka hal itu menjadi kendala dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan efisien, maka karyawan harus melatih disiplin kerja yang diterapkan perusahaan dalam setiap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dapat diartikan sedemikian rupa sehingga karyawan dapat memperbaiki sendiri kekurangannya dan memastikan dipatuhinya aturan-aturan yang telah ditetapkan di perusahaan (Cahyo Tri Anggoro, 2022).

Tujuan disiplin yang diterapkan dalam bisnis atau organisasi apa pun adalah perilaku yang benar. Hal ini tidak dimaksudkan untuk menghukum atau memermalukan karyawan tersebut, karena pendekatan positif dapat menyelesaikan masalah tanpa mendisiplinkan karyawan tersebut, dan manajer dapat melakukan hal tersebut. Kinerja pegawai mempengaruhi jumlah pekerjaan yang dilakukan pegawai masih belum maksimal, faktor utamanya adalah kurangnya tanggung jawab. Masih banyak pegawai yang masih belum bekerja sesuai aturan mutu kerja yang diterapkan di perusahaan. Pegawai sering kali terlambat masuk kerja karena proses kerja yang panjang tidak selalu sampai tepat waktu dan mengganggu pekerjaan pegawai lainnya. Banyaknya pegawai yang sering terlambat masuk kerja dan mangkir kerja berdampak pada semakin pendeknya jam kerja sehingga menyebabkan menurunnya kinerja pegawai pada perusahaan. Kemampuan berkolaborasi seharusnya memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun masih banyak yang gagal berkolaborasi dengan rekan lainnya. Namun, jika terjadi perilaku yang tidak dapat diterima, seperti ketika seorang karyawan berperilaku tidak dapat ditoleransi, manajemen dapat menggunakan disiplin untuk memperbaiki perilaku karyawan tersebut. Secara umum, disiplin pegawai sebaiknya hanya sebatas surat teguran, surat tegas atau pemutusan hubungan kerja yang sebenarnya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, pegawai harus bisa menaati peraturan, seperti selalu datang kerja tepat waktu, atau juga rajin bekerja, atau berpakaian rapi di kantor agar pegawai bisa bekerja dengan efektif.

Emosi penting dalam pekerjaan. Karyawan yang mampu mengendalikan emosinya dapat dikatakan memiliki pikiran yang kuat ketika menghadapi permasalahan pekerjaan. Pikiran yang kuat dapat membantu Anda mengatasi stres di tempat kerja. Pada umumnya mentalitas rendah adalah seseorang yang tidak dapat mengendalikan emosi dan stres akibat terlalu lama bekerja. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki pikiran yang kuat untuk melakukan semua pekerjaan secara efektif..

#### **E. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif atau produktivitas menghasilkan kepuasan. Jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan organisasi dengan karyawan yang terpuasakan cenderung lebih efektif, sehingga produktivitas semakin meningkat. (Arda, 2017).

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara,2015:117) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki peran yang penting dan menonjol bagi setiap perusahaan, karena kepuasan kerja memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai. Sehingga kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan, karena seorang pegawai yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut ditunjukkan dengan semangat dan disiplin dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional menyukai dan mencintai pekerjaan. Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja melalui prestasi kerja, tata letak, pemeliharaan, peralatan dan lingkungan kerja yang baik. Kepuasan non-kerja adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati di luar pekerjaan dengan gaji yang diterima dari prestasi kerjanya untuk membeli

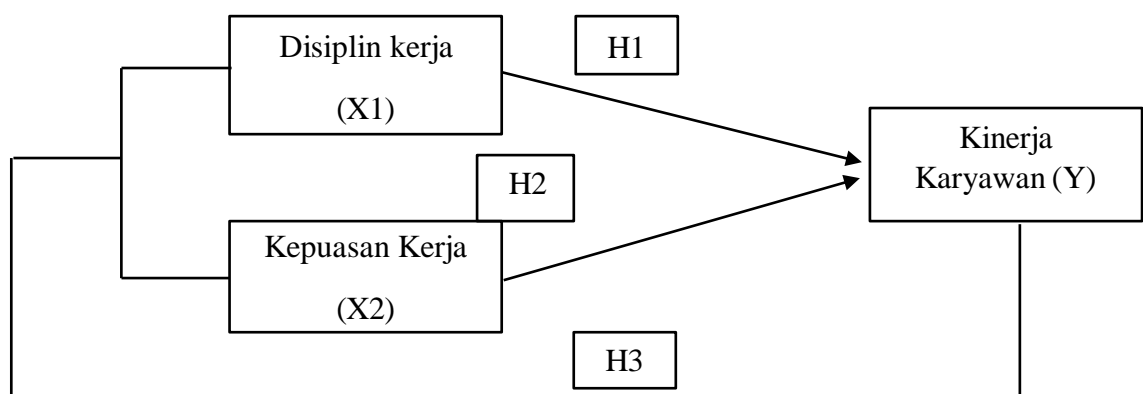
kebutuhannya. Kepuasan kerja tercapai bila kebutuhan karyawan terpuaskan melalui pekerjaan. Jika kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi bahagia atau perasaan positif yang muncul karena menghargai pekerjaan atau pengalaman seseorang. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan organisasi tempatnya bekerja..

#### F. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan dan prestasi karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan dan prestasi karyawan rendah. (Arda, 2017).

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerang pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Teori yang dikemukakan diatas, maka pengembangan kerangka pikir dapat dilihat gambar seperti dibawah ini :





### **G. Hipotesis**

Berlandaskan kajian teori dan rangkaian pikiran, maka dapat diartikan dalam hipotesis:

H0: “Terdapat pengaruh kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Spil Surabaya.”

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji yang ditetapkan.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Setiap kegiatan penelitian tentu memusatkan perhatiannya pada beberapa fenomena atau gejala utama dan pada beberapa fenomena lain yang relevan. Dalam penelitian sosial dan psikologis, umumnya fenomena termaksud merupakan konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif ataupun kualitatif. Konsep inilah yang disebut variabel (Azwar, 2007 : 59). Hal ini sejalan dengan pendapat dari Sugiyono (2010) yang merumuskan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dua variabel, yaitu :

1. Variabel terikat atau dependent variable (Y) adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besar efek tersebut diamati dari ada tidaknya, timbul hilangnya, besar-mengecilnya, atau berubahnya variasi yang tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain termaksud (Azwar, 2007).
2. Variabel bebas atau independent variable (X) yaitu suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Dapat pula dikatakan bahwa

variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Variabel ini dipilih dan sengaja dimanipulasi oleh peneliti agar efeknya terhadap variabel lain tersebut dapat diamati dan diukur (Azwar, 2007).

Identifikasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel terikat atau dependent variable (Y) : Kinerja karyawan
2. Variabel bebas atau independent variable (X) : Disiplin kerja dan Kepuasan kerja

### **C. Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) merupakan sebuah atribut atau sifat atau nilai dari suatu obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

#### **1. Disiplin Kerja**

Kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi instansi. Disiplin Kerja sebagai instrumen pengukurannya dengan indikator menurut Singodimedjo (2019) yaitu eraturan jam masuk, pulang, dan istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi.

#### **2. Kepuasan Kerja**

Bentuk perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri, perasaan positif ini muncul umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah terpenuhi. Menurut Robbins & Judge (2015), terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja.

### 3. Kinerja pegawai

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini menggunakan skala Kinerja karyawan sebagai instrument pengukurannya dengan indikator menurut Mangkunegara (2015), yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut pendapat Sugiyono (2013) “Populasi adalah generalisi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini yang menjadi obyek adalah karyawan Depo 4 PT.SPIL Surabaya yang berjumlah 53 orang.

### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *samplingjenuh* atau *total sampling*. Karena populasi yang  $\leq 100$ , maka teknik *sampling* yang digunakan adalah *total sampling*. Sama halnya dengan Sugiyono (2018) yang mengatakan *total sampling* dapat dilakukan jika peneliti ingin mengeneralisasi dengan syarat populasi yang kecil atau relatif sedikit dengan kesalahan yang minim.

## E. Metode Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya (Arikunto, 2005).

## 1. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, jumlah karyawan. Data-data yang diperoleh dari dokumen ini dapat digunakan untuk menentukan jumlah populasi dan sampel penelitian.

## 2. Angket/kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tau dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiono,2010).

Menurut Arikunto keuntungan kuesioner adalah :

1. Tidak memerlukan hadirnya peneliti dan dapat dibagikan secara serentak
2. Dapat dijawab menurut kecepatan dan waktu senggang oleh responden
3. Dapat dibuat anonim, sehingga responden bebas dan tidak malu untuk menjawab
4. Dapat dibuat terstandar, sehingga pernyataan atau pertanyaan semua responden adalah sama.

Sedangkan kelemahan dari kuesioner adalah :

1. Responden sering tidak teliti dalam menjawab dan adanya kejenuhan responden
2. Seringkali sukar dicari validitasnya
3. Walaupun dibuat secara anonim, namun terkadang responden memberikan jawaban yang tidak jujur
4. Waktu pengembalian tidak secara bersamaan dan bahkan sering tidak Kembali kuesioner tersebut.

Bentuk pernyataan atau pertanyaan dalam penelitian ini adalah skala yang akan diberikan kepada seluruh responden yang dijadikan sebagai

sampel penelitian. Skala digunakan untuk mengungkap suatu konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu (Azwar, 2007).

Jenis penskalaan yang digunakan pada penelitian ini adalah penskalaan *Likert*. Menurut Azwar (2007) skala sikap model *Likert* berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statement*) yaitu pernyataan-pernyataan yang tidak *favorabel* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan yang tidak *unfavorabel* (tidak mendukung objek sikap).

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, yaitu angket disiplin kerja, angket kepuasan kerja, dan angket kinerja karyawan. Subjek diminta untuk menyatakan kesetujuan atau tidak setuju terhadap isi pernyataan. Untuk item pervariabel diberikan lima pilihan.

Menurut Arikunto (2000), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Hadjar (1996) berpendapat bahwa instrumen merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif. Instrumen pengumpul data menurut Suryabrata (2008) adalah alat yang digunakan untuk merekam pada umumnya secara kuantitatif keadaan dan aktivitas atribut-atribut psikologis. Atribut-atribut psikologis itu secara teknis biasanya digolongkan menjadi atribut kognitif dan atribut non kognitif. Sumadi mengemukakan bahwa untuk atribut kognitif, perangsangnya adalah pertanyaan. Sedangkan untuk atribut non-kognitif, perangsangnya adalah pernyataan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa "*Skala Likert*" digunakan untuk

mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena social.”

Penelitian ini menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor pada tabel 3.1

**Tabel 3.1 Skala *Likert***

No.	Jenis Jawaban	Bobot
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang setuju	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Penelitian ini menggunakan skala Kinerja karyawan sebagai instrument pengukurannya dengan indikator pada tabel 3.2 menurut Mangkunefara (2018) :

**Tabel 3.2 *Blueprint* Kinerja Karyawan**

No.	Aspek-aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Kualitas pekerjaan	Melaksanakan pekerjaan sesuai standar Efisiensi dan efektivitas dalam bekerja	1, 2, 10	0	3
2.	Kuantitas pekerjaan	Jumlah hasil kerja	3	11, 12	3
3.	Pelaksanaan tugas	Karyawan dapat diandalkan	6, 8, 9	0	3
4.	Tanggung jawab	Kesadaran mengenai kewajiban bekerja	4, 5, 7	0	3

Skala Disiplin Kerja sebagai instrumen pengukurannya dengan indikator disiplin pada tabel 3.3 menurut Simamora (2013)

**Tabel 3.3 *Blueprint* Disiplin Kerja**

No.	Aspek-aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Kepatuhan terhadap peraturan	Tingkat kedisiplinan	6, 10	11	3
2.	Efektif dalam bekerja	Meyelesaikan pekerjaan tepat waktu	7, 8	2	3
3.	Tindakan korektif	Tindakan yang diberikan setelah terjadi pelanggaran	14, 15	3	3
4.	Kehadiran tepat waktu	Ketepatan waktu hadir Pemanfaatan waktu	1, 13	12	3
5.	Menyelesaikan tugas tepat waktu	Sesuatu yang diharapkan karyawan	4, 5, 9		3

Menurut Robbins & Judge (2015), terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja pada tabel 3.4

**Tabel 3.4 *Blueprint* Kepuasan Kerja**

No.	Aspek-aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Pekerjaan	Keterampilan karyawan	1,2,3,4	0	4
2.	Gaji	-Hak karyawan -Pemenuhan hidup	5,6,7	0	3
3.	Promosi	Peningkatan karir	8,9	0	2
4.	Pengawas	Hubungan dengan atasan	10,11,12	0	3
5.	Rekan kerja	Hubungan antara karyawan	13,14,15	0	3



## G. Teknis Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan penulis, maka analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, yaitu metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen.

### 1. Uji Validitas

Uji validasi mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2016:52).

### 2. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau kestabilan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

Pengujian reabilitas dapat dilakukan dengan dua acara, yaitu:

- 1) *Repeated measure* atau pengukuran ulang, pada hal ini seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian akan dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawab-jawabannya.

2) *One shot* atau pengukuran sekali, pada hal ini dilakukan pengukuran hanya sekali dan kemudian hasil pengukuran tersebut akan dibandingkan dengan pertanyaan. SPSS memberikan sebuah fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) <0,70.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

#### a. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, apabila variabel independen dimanipulasi atau diubah atau tidak dinaik turunkan (Sugiyono, 2014).

Rumus linear berganda :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = koefisien regresi

$X_1$  = disiplin kerja

$X_2$  = kepuasan kerja

E = standar error

#### 4. Uji T (Uji parsial)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Uji statistik

t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Cara melakukan uji t bisa dengan menggunakan *quick look*, yaitu kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Cara lainnya bisa dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

#### 5. Uji R<sup>2</sup>

Jika (R<sup>2</sup>) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika (R<sup>2</sup>) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi yang digunakan yaitu Adjusted R Square. Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model.

Setiap penambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Depo 4 PT.SPIPL Surabaya. Berdasarkan data karyawan di Depo 4 ini jumlah seluruh karyawan di Depo 4 mencapai sekitar 53 orang, dimana rata-rata usia karyawan aktif yaitu 21-50 tahun. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 53 karyawan Depo 4 yang memiliki tingkat kepuasan dan disiplin yang berbeda-beda.

**Tabel 4.1 Subjek PT.SPIL**

Status Karyawan	Count
Organik (SPIL)	11
Outsourcing (SPIL)	7
Organik (TPIL)	19
Outsourcing (TPIL)	16
Total result	53

#### B. Hasil Penelitian

##### 1. Pelaksanaan penelitian

Pengambilan data dilakukan dengan prosedur perizinan *informed consent* kepada subjek. Pengambilan data dilakukan tanggal 5 April 2023-7 April 2023. Data diambil secara online menggunakan *google form* dengan model skala *likert* dengan lima pilihan jawaban.

## 2. Gambaran subjek penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Depo 4 dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, karena semua populasi dijadikan sampel penelitian ini. Deskripsi karakteristik responden dapat disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Kriteria Responden**

<b>Identitas</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah</b>
Usia	21-30 Tahun	19
	31-40 Tahun	18
	41-50 Tahun	14
	<50Tahun	2
Jenis kelamin	Laki-laki	49
	Perempuan	4
Masa Kerja	1- 10 Tahun	32
	11- 20 Tahun	20
	> 21 Tahun	1

Pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang terbanyak adalah laki-laki yaitu 49 responden, sedangkan responden Perempuan sebanyak 4 responden. Hal ini menunjukkan berarti responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki. Kemudian responden dengan jumlah usia terbanyak dari subjek diambil adalah 21-30 tahun dengan jumlah 19 responden. Sementara paling rendah berusia <51 tahun yaitu 2 responden dari 53 subjek.

### 3. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas mengetahui kalayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan dalam mendefinisikan suatu variable. Menilai masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Gzohali, 2016).

Berdasarkan hasil pengujian *Corelated Product-Moment* menggunakan SPSS, diperoleh kesimpulan hasil pada penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Uji Validitas Disiplin Kerja**

No.	Aspek-aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Saheh	Gugur	
1.	Kepatuhan terhadap peraturan	Tingkat kedisiplinan	6, 10, 11	-	3
2.	Efektif dalam bekerja	Meyelesaikan pekerjaan tepat waktu	7, 8,2	-	3
3.	Tindakan korektif	Tindakan yang diberikan setelah terjadi pelanggaran	14, 15,3	-	3
4.	Kehadiran tepat waktu	Ketepatan waktu hadir	1, 13,12	-	3
5.	Menyelesaikan tugas tepat waktu	Pemanfaatan waktu Sesuatu yang diharapkan <u>karyawan</u>	4, 5, 9	-	3

**Tabel 4.4 Uji Validitas Kepuasan Kerja**

No.	Aspek-aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Saheh	Gugur	
1.	Pekerjaan	Keterampilan karyawan	1,2,3,	-	4
2.	Gaji	-Hak karyawan -Pemenuhan hidup	5,6,7	-	3
3.	Promosi	Peningkatan karir	8,9	-	2
4.	Pengawas	Hubungan dengan atasan	10,11,12	-	3
5.	Rekan kerja	Hubungan antara karyawan	13,14,15	-	3

**Tabel 4.5 Uji Validitas Hasil Kinerja Karyawan**

No.	Aspek-aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Saheh	Gugur	
1.	Kualitas pekerjaan	Melaksanakan pekerjaan sesuai standar Efisiensi dan efektivitas dalam bekerja	1, 2, 10	-	3
2.	Kuantitas pekerjaan	Jumlah hasil kerja	3,11,12	-	3
3.	Pelaksanaan tugas	Karyawan dapat diandalkan	6, 8, 9	-	3
4.	Tanggung jawab	Kesadaran mengenai kewajiban bekerja	4, 5, 7	-	3

b. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variable dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau kestabilan dari waktu ke waktu (Gzohali, 2016).

Pengujian reabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :

- a. *Repeated measure* atau pengukuran ulang, pada hal ini seseorang diberikan pertanyaan atau pernyataan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian akan dilihat apakah ia tetap



konsisten dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan yang ada.

- b. *One shot* atau pengukuran sekali, pada hal ini dilakukan pengukuran hanya sekali dan kemudian hasil pengukuran tersebut akan dibandingkan dengan pertanyaan atau pernyataan yang ada. SPSS memberikan sebuah fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ). Suatu variable dikatakan reliabel jfika memberikan nilai *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ )  $< 0,70$ .

Hasil pengujian reabilitas *Alpha Cronbach* pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.786	16

Tabel diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* nya sebesar 0,786 yang mana artinya kuesioner disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

**Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.863	15

Tabel diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* nya sebesar 0,863 yang mana artinya kuesioner kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

**Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's</b>	
<b>Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.833	12

Tabel diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* nya sebesar 0,833 yang mana artinya kuesioner kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

#### 4. Uji Deskriptif

Uji analisis deskriptif pengkategorisasian dibagi menjadi 3 bagian yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

**Tabel 4.9 Uji Deskriptif**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X1	53	52.00	80.00	67.6604	6.32742
X2	53	49.00	75.00	62.0000	6.31238
Y	53	37.00	60.00	51.4717	5.49337
Valid N (listwise)	53				

Pada penelitian ini statistic memiliki tujuan untuk memberikan kategorisasi variable disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dengan hasil uji kategorisasi sebagai berikut :

a. Disiplin kerja

Tingkat disiplin kerja memperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Uji Deskriptif Disiplin Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	6	11.3	11.3	11.3
Sedang	38	71.7	71.7	83.0
Tinggi	9	17.0	17.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel atas menunjukkan hasil bahwa responden mayoritas dikategorikan memiliki tingkat disiplin kerja yang sedang dengan jumlah responden sebanyak 38 karyawan dengan presentase 71,7%.

b. Kepuasan kerja

Tingkat kepuasan kerja memperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Uji Deskriptif Kepuasan Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	10	18.9	18.9	18.9
Sedang	35	66.0	66.0	84.9
Tinggi	8	15.1	15.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil bahwa responden mayoritas dikategorikan memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang dengan jumlah responden sebanyak 35 karyawan dengan presentase.

c. Kinerja karyawan

Tingkat kinerja karyawan memperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.12 Uji Deskriptif Kinerja Karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	10	18.9	18.9	18.9
Sedang	33	62.3	62.3	81.1
Tinggi	10	18.9	18.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel menunjukkan hasil bahwa responden mayoritas dikategorikan memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang dengann jumlah responden sebanyak 33 karyawan dengan presentase 62,3%.

5. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah jawaban data yang diperoleh berkategori normal atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *One Sample Kolmogrov Smirnov Test*.

Berikut hasil yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.13 Uji Normalitas**

N	One-Sample kolmogorov-Smirnov Test				
	Test Statistic	Asymp.Sig. (2-tailed)	Most Extreme Differences		
			Absolute	Positive	Negative
53	.059	.200c,d	.059	.041	-.059

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas dapat disimpulkan bahawa diketahui nilai signifikasi sebesar  $0,200 < 0,05$  maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

#### 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variable dependenm apabila variable independent dimanipulasi atau diubah atau tidak dinaik turunkan (Sugiono, 2014).

Rumus linear berganda :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = korfisien regresi

$X_1$  = disiplin kerja

$X_2$  = kepuasan kerja

E = standar error

Tabel 4.14 Uji Regresi Linear

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.989	6.256		.957	.343		
	X1	.469	.105	.541	4.462	.000	.657	1.523
	X2	.221	.105	.255	2.101	.041	.657	1.523

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil tabel diatas, dapat diketahui persamaan regresinya yaitu :

$$C = 5,989 + 0,469X1 + 0,221(X2) + \epsilon$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

- a) Konstanta (a) = 5,989 ini menunjukkan bahwa konstan, dimana jika variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja = 0, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan = 5,989
- b) Koefisien b1(x1)=0,469 ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- c) Koefisien b1(x2)=0,221 ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## 7. Uji T

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antar masing-masing variabel independen (X) dan variabel

dependen (Y). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Cara melakukan uji t bisa dengan menggunakan *quick look*, yaitu kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 4.15 Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.989	6.256		.957	.343		
	X1	.469	.105	.541	4.462	.000	.657	1.523
	X2	.221	.105	.255	2.101	.041	.657	1.523

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil tabel uji t diatas dapat diketahui koefisien regresi yang dihasilkan dari perhitungan SPSS diatas sebagai berikut :

- Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak. Dan ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,041 ( $0,041 < 0,05$ ) yang artinya  $H_0$  diterima. Dan ini menunjukkan kepuasan

kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 8. Uji F

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

**Tabel 4.16 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	813.055	2	406.527	26.881	.000 <sup>b</sup>
	Residual	756.153	50	15.123		
	Total	1569.208	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil tabel dapat diketahui koefisien regresi yang dihasilkan dari perhitungan SPSS diatas sebagai berikut :

Variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang artinya  $H_0$  ditolak. Dan ini menunjukkan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 9. Uji R<sup>2</sup>

Jika R<sup>2</sup> yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika R<sup>2</sup> semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi yang digunakan yaitu Adjusted R Square. Menurut Ghazali (2016), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi



variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

**Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.720 <sup>a</sup>	.518	.499	3.88884	1.633

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *R Square* adalah 0,518 atau 51,8%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase kontribusi y 51,8%, sisanya  $48,2\% = (100\% - 51,8\%) = 48,2\%$ .

## C. Pembahasan

### 1. Tingkat Disiplin Kerja Pegawai *Stuffing* Depo 4

Variabel X1 pada penelitian ini diukur melalui 15 pertanyaan yang disebarkan ke 53 responden dan mempresentasi dari variabel disiplin kerja tersebut. Dari tabel deskriptif disiplin kerja diatas menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin rendah sebanyak 6 karyawan dengan presentase 11%. Sedangkan tingkat disiplin yang sedang sebanyak 38 karyawan dengann presentase 71% dan tingkat disiplin yang tinggi sebanyak 9 karyawan dengan presentase 17%. Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat disiplin kerja pegawai Depo 4 sebanyak 50% mempunyai pengaruh cukup tinggi kepada kinerja karyawan yang ada, karena semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan begitu juga sebaliknya. Tingkat disiplin didominasi dengan tingkat disiplin taraf sedang dengan artian bahwa masih perlu ditingkatkan lagi karena masih terdapat karyawan yang tidak menaati peraturan atau tidak disiplin terhadap pekerjaannya. Berdasarkan indikator yang ada, para karyawan mendapatkan kekurangan pada kehadiran dimana terkadang para karyawan datang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu pukul 08.00 pagi.

Berdasarkan penuturan dari Singodimedjo bahwa disiplin merupakan kesediaan kerelaan karyawan untuk menaati dan mematuhi sebuah peraturan yang sudah terdapat pada sebuah perusahaan, pada data yang telah dipaparan diketahui bahwa hasil presentase menunjukkan paling dominan kedisiplinan kerja pada tingkat cukup atau sedang hal ini berarti bahwa lebih dari 50% karyawan depo 4 menaati dan mematuhi aturan perusahaan yang ada dan beberapa pun masih belum sepenuhnya menaati aturan yang ada. Hal tersebut menjadi pekerjaan rumah yang harus segera diberikan alternatif pemecahan masahan agar para karyawan semuanya menaati segala aturan yang ada dan tidak ada yang berani untuk

melakukan tindakan melanggar peraturan tertulis yang terdapat pada perusahaan sendiri. Salah satu indikator mengatakan tentang efektif dalam bekerja ini saling terdapat keterkaitan dengan indikator menyelesaikan tugas secara tepat waktu dengan korelasi apabila karyawan melakukan atau melaksanakan tugas pekerjaannya secara efisien dan memaksimalkan waktu serta tenaga dan cekatan dalam penanganan klien atau *costumer* yang datang ke depo untuk melakukan pengiriman dan segera melakukan pengukuran serta penghitungan barang-barang yang dikirim maka semuanya akan selesai tepat waktu namun apabila karyawan sering menunda pekerjaan dan klien yang datang maka antrian setelahnya akan mengalami penumpukan dan akan memperpanjang waktu bekerja pada saat itu sehingga akan terjadi kemungkinan barang yang belum diinput pada hari itu akan dikerjakan esok hari. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya dapat karena keadaan keluarga, lingkungan, dan masyarakat sekitar ini merupakan aspek faktor secara eksternal. Sedangkan secara internal dalam diri karyawan ada juga beberapa faktor seperti kesehatan fisik karyawan dan keadaan psikis karyawan. Keadaan fisik atau biologis karyawan, keadaan kesehatan fisik ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan apabila karyawan dalam keadaan tidak fit dalam bekerja maka akan mengganggu tingkat kecepatan, kecekatan bahkan ketelitian saat karyawan bekerja, begitu sebaliknya apabila karyawan dalam keadaan yang sehat secara fisik dan biologis maka karyawan akan cukup kuat dan dapat mengerjakan tugas pada hari itu dengan baik dan minim kesalahan atau kelalaian dalam bekerja. Keadaan psikis pun tidak kalah penting terhadap pekerjaan seorang karyawan yang sedang bekerja, apabila emosi yang hadir pada diri karyawan adalah emosi yang membuatnya tidak nyaman atau sedih bahkan marah dari rumah atau bahkan dari tempat kerja maka hal tersebut akan mengganggu kinerja dan bahkan mengganggu hubungan interaksi antar karyawan begitu sebaliknya apabila karyawan dalam keadaan emosi yang baik stabil

dan bahagia maka hal itu akan berdampak positif pada pekerjaan dan lingkungan kerja disekitarnya. Beberapa aspek pembangun juga mempengaruhi disiplin karyawan seperti sikap mental karyawan yang dilihat sebagai hasil atau pengembangan dari latihan juga pengendalian pikiran dan watak pada saat karyawan bekerja, lalu pemahaman yang baik mengenai sebuah sistem peraturan perilaku juga norma kriteria dan standar perusahaan yang ditetapkan pada karyawan, yang terakhir yaitu sikap yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati dari karyawan untuk mematuhi semua peraturan yang ada dalam perusahaan.

## **2. Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai *Stuffing Depo 4***

Variabel X2 pada penelitian ini diukur melalui 15 pernyataan yang disebarkan ke 53 responden dan mempresentasikan tingkatan dari variabel kepuasan kerja tersebut. Dari tabel deskriptif kepuasan kerja diatas menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah sebanyak 10 orang pegawai dengan presentase 18%. Sedangkan tingkat kepuasan kerja yang sedang sebanyak 35 orang pegawai dengan presentase 66% dan tingkat kepuasan kerja pada tingkatan tinggi sebanyak 8 orang pegawai dengan presentase 15%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pegawai cukup mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang ada dan begitu pula sebaliknya. Tingkat kepuasan karyawan didominasi dengan tingkat kepuasan taraf sedang dengan artian bahwa perusahaan masih perlu meningkatkan lagi karena masih terdapat karyawan yang kurang nyaman dan puas terhadap gaji, pekerjaan, promosi, rekan kerja dan pengawasan kerja. Beberapa karyawan tidak mendapatkan promosi untuk kenaikan posisi pekerjaan mereka, hal ini yang membuat para karyawan merasa tidak puas. Apabila tidak ada promosi maka kenaikan gaji yang mereka dapatkan juga lama, bahkan terkadang tidak ada biaya lembur yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini merupakan kekurangan tingkat

kesejahteraan yang ada sehingga kepuasan karyawan pun masih sedang belum mencapai tinggi. Kepuasan kerja muncul akibat adanya perasaan positif yang ada pada karyawan atas semua pekerjaan yang karyawan lakukan selama bekerja.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu faktor psikologis, sosial, fisik, dan faktor finansial. Faktor psikis ini memiliki keterkaitan karyawan dengan kepuasan karyawan seperti terdapat adanya minat yang ada pada karyawan begitu juga ketenangan yang ada pada tempat bekerja juga mempengaruhi psikis apabila terlalu bising maka karyawan juga akan merasa terganggu bahkan sulit berkonsentrasi, faktor sosial yang ada ini adanya terkaitan hubungan atau interaksi para karyawan yang ada pada satu lingkungan tempat bekerja karyawan apabila terdapat ketidak akuran antara beberapa karyawan maka akan terdapat rasa tidak senang dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari maka hubungan interpersonal dalam bekerja harus dibangun secara baik dan mengurangi konflik yang ada antara karyawan yang ada di lingkungan kerja karyawan. Faktor fisik ini berhubungan dengan keadaan fisik karyawan yang hal tersebut berkaitan dengan jenis pekerjaan karyawan dimana apabila karyawan mempunyai beban pekerjaan yang membutuhkan fisik lebih besar lalu mendapati tubuh atau fisiknya lemah maka akan mengurangi elektabilitas pekerjaannya begitu pula kondisi suhu ruangan lalu pencahayaan ini juga dapat memberi kenyamanan yang berbeda jika tidak tepat dan kurang memberikan rasa nyaman saat bekerja, waktu istirahat ini juga penting karena apabila waktu istirahat yang tidak tepat akan menimbulkan ketidaknyamanan ketika karyawan sudah lelah dalam bekerja namun jam istirahatnya terlalu siang maka hal itu pun tidak akan tepat. Faktor yang terakhir yaitu faktor finansial dimana faktor ini juga sangat diperhatikan oleh karyawan dimana finansial juga merupakan alasan manusia untuk melakukan pekerjaan sehari-hari, gaji dan intensif yang cukup untuk

karyawan juga akan menimbulkan perasaan aman dan nyaman sehingga para karyawan tidak akan merasa khawatir dan kekurangan untuk memenuhi kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya. Indikator-indikator mempengaruhi kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari seperti pekerjaan yang didapat, gaji pokok, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

### **3. Tingkat Kinerja Karyawan Pegawai *Stuffing* Depo 4**

Variabel Y pada penelitian ini diukur melalui 12 pernyataan yang disebarkan kepada 53 responden dan mempresentasikan tingkatan dari variabel kinerja karyawan tersebut. Dari tabel deskriptif kinerja karyawan tersebut menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang sedang sebanyak 10 orang pegawai dengan presentase 18%. Sedangkan tingkatan sedang sebanyak 33 orang pegawai dengan presentase 62% dan tingkatan rendah sebanyak 10 orang pegawai dengan jumlah presentase 18%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel X1 dan X2 sehingga 50% lebih menyatakan adanya pengaruh terhadap Y. Mayoritas karyawan Depo 4 memiliki tingkatan sedang, jadi dapat dilihat dari hal tersebut cukup baik untuk kinerja yang ada walaupun tetap ada karyawan yang mempunyai tingkat kualitas, kuantitas dan mempunyai tanggung jawab yg rendah.

Menurut Mangkunegara, bahwa kinerja sendiri merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang karyawan capai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab. Hal ini berhubungan dengan beberapa indikator yang membangun kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dalam bekerja, dan tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya saat bekerja. Dalam kinerja karyawan pun juga dipengaruhi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang ada, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan seperti adanya faktor individu, faktor individu ini meliputi kemampuan dan keterampilan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dimana seorang karyawan akan tempatkan sesuai kemmapuan yang dimiliki sehingga pekerjaan yang karyawan lakukan akan baik dan minim kesalahan. Yang kedua, faktor dukungan organisasi, dalam pelaksanaan tugasnya pegawai juga memerlukan dukungan dari organisasi atau tempat ia bekerja, dukungan tersebut dapat berupa sarana dan prasarana juga kenyamanan lingkungan pekerjaan, serta kondisi dan syarat kerja dan pengorganisasian. Faktor yang terakhir yaitu dukungan dari manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja pada setiap karyawan juga sangat tergantung dengan pada kemampuan manajerial para pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kopetensi kerja.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja yang efektif dalam perusahaan apabila seorang pemimpin atau atasan perusahaan tidak menerima atau tidak mentolerir perilaku karyawan yang menyimpang, katena hal tersebut dianggap tidak sesuai atau tidak relevan. Dalam menegakkan kedisiplinan dalam bekerja ada baiknya diarahkan sesuai dengan peraturan yang ada atau sesuai dengan kebijakan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Disiplin kerja pegawai pada suatu perusahaan biasanya disebabkan oleh berbagai faktor. Menurut Hasibuan (2005) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan

mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan tepat waktu.

Berdasarkan pada tabel, disimpulkan bahwa Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang artinya  $H_0$  ditolak. Dan ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya dapat karena keadaan keluarga, lingkungan, dan masyarakat sekitar ini merupakan aspek faktor secara eksternal. Sedangkan secara internal dalam diri karyawan ada juga beberapa faktor seperti kesehatan fisik karyawan dan keadaan psikis karyawan. Keadaan fisik atau biologis karyawan, keadaan kesehatan fisik ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan apabila karyawan dalam keadaan tidak fit dalam bekerja maka akan mengganggu tingkat kecepatan, kecekatan bahkan ketelitian saat karyawan bekerja, begitu sebaliknya apabila karyawan dalam keadaan yang sehat secara fisik dan biologis maka karyawan akan cukup kuat dan dapat mengerjakan tugas pada hari itu dengan baik dan minim kesalahan atau kelalaian dalam bekerja. Keadaan psikis pun tidak kalah penting terhadap pekerjaan seorang karyawan yang sedang bekerja, apabila emosi yang hadir pada diri karyawan adalah emosi yang membuatnya tidak nyaman atau sedih bahkan marah dari rumah atau bahkan dari tempat kerja maka hal tersebut akan mengganggu kinerja dan bahkan mengganggu hubungan interaksi antar karyawan begitu sebaliknya apabila karyawan dalam keadaan emosi yang baik stabil dan bahagia maka hal itu akan berdampak positif pada pekerjaan dan lingkungan kerja disekitarnya. Beberapa aspek pembangun juga mempengaruhi disiplin karyawan seperti sikap mental karyawan yang dilihat sebagai hasil atau pengembangan dari latihan juga pengendalian pikiran dan watak pada saat karyawan bekerja, lalu pemahaman yang baik



mengenai sebuah sistem peraturan perilaku juga norma kriteria dan standar perusahaan yang ditetapkan pada karyawan, yang terakhir yaitu sikap yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati dari karyawan untuk mematuhi semua peraturan yang ada dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chosi Pratama (2022) bahwa hasil uji t menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X), t-hitung adalah sebesar  $8,296 < t\text{-tabel } 2,026$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,005$  maka Hipotesis pertama (H1) berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## **5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara,2015) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki peran yang penting dan menonjol bagi setiap perusahaan, karena kepuasan kerja memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai. Sehingga kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan, karena seorang pegawai yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut ditunjukkan dengan semangat dan disiplin dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja pegawai

Berdasarkan pada tabel 4.10, disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,041 ( $0,041 < 0,05$ ) yang artinya H0 diterima dan H2 diterima. Dan ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya ,Menurut Robinson dan

Corners dalam Zoeldhan (2013) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat peningkatan produktivitas dan prestasi kerja, pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, mengurangi tingkat absensi dan mengurangi turnover, hal ini sejalan dengan penelitian Sari dan Hadijah (2016) dengan judul peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja pada Depo 4, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu faktor psikologis, sosial, fisik, dan faktor finansial. Faktor psikis ini memiliki keterkaitan karyawan dengan kepuasan karyawan seperti terdapat adanya minat yang ada pada karyawan begitu juga ketenangan yang ada pada tempat bekerja juga mempengaruhi psikis apabila terlalu bising maka karyawan juga akan merasa terganggu bahkan sulit berkonsentrasi, faktor sosial yang ada ini adanya terkaitan hubungan atau interaksi para karyawan yang ada pada satu lingkungan tempat bekerja karyawan apabila terdapat ketidak akuran antara beberapa karyawan maka akan terdapat rasa tidak senang dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari maka hubungan interpersonal dalam bekerja harus dibangun secara baik dan mengurangi konflik yang ada antara karyawan yang ada di lingkungan kerja karyawan. Faktor fisik ini berhubungan dengan keadaan fisik karyawan yang hal tersebut berkaitan dengan jenis pekerjaan karyawan dimana apabila karyawan mempunyai beban pekerjaan yang membutuhkan fisik lebih besar lalu mendapati tubuh atau fisiknya lemah maka akan mengurangi elektabilitas pekerjaannya begitu pula kondisi suhu ruangan lalu pencahayaan ini juga dapat memberi kenyamanan yang berbeda jika tidak tepat dan kurang memberikan rasa nyaman saat bekerja, waktu istirahat ini juga penting karena apabila waktu istirahat yang tidak tepat akan menimbulkan ketidaknyamanan ketika karyawan sudah lelah dalam bekerja namun jam istirahatnya terlalu siang maka hal itu pun tidak akan tepat. Faktor yang

terakhir yaitu faktor finansial dimana faktor ini juga sangat diperhatikan oleh karyawan dimana finansial juga merupakan alasan manusia untuk melakukan pekerjaan sehari-hari, gaji dan intensif yang cukup untuk karyawan juga akan menimbulkan perasaan aman dan nyaman sehingga para karyawan tidak akan merasa khawatir dan kekurangan untuk memenuhi kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya. Indikator-indikator mempengaruhi kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari seperti pekerjaan yang didapat, gaji pokok, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rika Astika (2021) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan semakin meningkat. Sebaliknya jika Kepuasan Kerja kurang baik maka Kinerja Karyawan menurun. Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

## **6. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil Tabel dapat diketahui uji  $f$  yang dihasilkan dari perhitungan SPSS yaitu : Variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang artinya  $H_0$  ditolak. Dan ini menunjukkan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Hal tersebut menunjukkan bahwa, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dan tingkat kepuasan karyawan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidia Audia dan Trisnasari (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Depo 4 .

Penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017) dengan judul pengaruh pengaruh kepuasan kerja Dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau.

Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan dan prestasi karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan dan prestasi karyawan rendah. (Arda, 2017).

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerang pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh dapat diketahui bahwa :

1. Tingkat disiplin kerja pegawai di Depo 4

Tingkat disiplin para karyawan Depo 4 PT.SPIL Surabaya ini, ditunjukkan dengan mayoritas tingkat sedang dengan kuantitas presentase 71% sebanyak 38 orang pegawai. Dari hasil tersebut dapat dikatakan cukup untuk menjalankan aturan dan kebijakan sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Tingkat kepuasan kerja pegawai di Depo 4

Tingkat kepuasan kerja para karyawan Depo 4 PT.SPIL Surabaya ini ditunjukkan dengan mayoritas tingkat sedang dengan kuantitas presentase 66% sebanyak 35 orang karyawan. Hal ini menunjukkan kepuasan karyawan dikatakan cukup sesuai dengan pekerjaan yg dilakukan.

3. Tingkat kinerja karyawan di Depo 4

Tingkat kinerja karyawan Depo 4 PT.SPIL Surabaya ini menunjukkan dengan mayoritas tingkat sedang dengan kuantitas presentase sebanyak 62% dengan jumlah karyawan 33 orang. Hal ini menunjukkan tergolong cukup berkaitan dengan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab dalam bekerja.

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Menunjukan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan tingkat disiplin yang ada berpengaruh terhadap kinerja karyawan Depo 4 ini.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,041 ( $0,041 < 0,05$ ) yang menunjukan kepuasan kerja

berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan paparan data diatas menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

6. Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan  
Variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) Dimana disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Hal tersebut menunjukkan bahwa, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dan tingkat kepuasan karyawan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil simpulan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Untuk Perusahaan
  - a. Berdasarkan data yang ada bahwa Perusahaan masih perlu meningkatkan kedisiplinan pada bagian kepatuhan pada peraturan yang ada pada karyawan Depo 4 PT. SPIL dengan mengecek secara berkala setiap pagi disaat apel apakah persiapan sudah siap, melakukan *crosscheck* terhadap masing-masing karyawan dan memberikan pengumuman apabila ada karyawan yang telat atau tidak masuk agar pekerjaan dapat dibagi dan tertangani semua.
  - b. Berdasarkan data yang ada bahwa perusahaan masih perlu meningkatkan pada bagian promosi agar tercapainya kepuasan karyawan yang merata dan lebih naik lagi persentasenya yang dapat dilihat dari presentase yang ada masih terdapat karyawan kurang mendapat kepuasan yang diinginkan atau diharapkan.
  - c. Berdasarkan data yang ada bahwa Perusahaan masih perlu memperhatikan kinerja karyawan pada bagian target kerja karyawan seperti evaluasi mingguan atau bulanan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di Depo 4

- d. Kedisiplinan kerja cukup berpengaruh pada kondisi kinerja karyawan yang ada di Depo 4 PT. SPIL Surabaya, sehingga perusahaan dapat mengecek sekala berkala dan memberikan evaluasi tentang kedisiplinan para karyawan agar kinerja juga naik

## 2. Untuk Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat menguji hubungan ketiga variabel tersebut dalam konteks yang berbeda. Selain itu, peneliti juga dapat mengkaji lebih banyak sumber atau referensi terkait objek yang diteliti agar hasil penelitiannya lebih lengkap lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K., Mujiati, W. N., & Sriathi, A. A. A. (2012). Buku ajar perilaku keorganisasian. *Denpasar: Graha Ilmu*.
- Bangun, W. (2012). Manajemen sumbe daya manusia
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media, 15*.
- Dessler, Gary, 2000, Human Resource Management 8 th, New Jersey, Prentice Hall, Inc.
- Dessler. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.
- Dini, P., Sari, S., & Psi, M. (n.d.). KEPUASAN KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM Uji Model Dengan Spiritualitas Sebagai Mediator. Retrieved October 19, 2023, from <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65855/2/VERSI%20BUKU%20DINI%20PERMATA%20SARI.pdf>
- Disiplin, K., Dalam, P., Islam, D., Produktivitas, K., Karyawan, T., & Soleha. (n.d.). Retrieved October 19, 2023, from <https://media.neliti.com/media/publications/267927-disiplin-kerja-dalam-perspektif-islam-da-e0b53e50.pdf>
- Edison. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Fajrin, C., & Wardhana, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya. *eProceedings of Management, 5(2)*.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Febrianti, S. V. (2017). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar. *Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Hartatik, I. P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Kalesaran.Hendrik.Frans, Mandey.L.Silvya, Mekel.A.Peggy. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja



- Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Vol.2 Nomor 4. Halaman 184- 194. Diakses tanggal 04 Januari 2017
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Laosoh, L. S., Moonti, U., Sudirman, S., & Mahmud, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Una-Una Kabupaten Tojo Una-Una Provinsi Sulawesi Tengah. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(3), 1615-1620.
- Mangkunegara, P.A., dan A. Waris. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Studi in PT Asuransi Bangun Askrida). *Procedia – Social and Behavioral Sciencess*. 221(1):1240-1251.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1-16.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Inmedia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rinerka Cipta.
- Paramban, S. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Priansa, D., J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Setia. Bandung
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132-140.
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 286-293.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

- Negeri Maulana Rozikin, M. R. إعداد الكتاب التعليمي في مادة الصرف لدراسة مطالع الهدى الدينية السلفية (2010).  
 Malik Ibrahim. Doctoral dissertation, Universitas Islam
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044-1054.
- Sastrohadwiryo, S. (2013). Indonesian Workforce Management. *Administrative and Operational Approach*. Jakarta: Earth Literacy.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas kerja
- Septiasari, D. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (bidang sekretariat dan bidang industri). *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- Simamora. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta
- Simanjuntak, P. J. (2005). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. In FE UI
- Sinambela, L. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Singodimedjo. (2019). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Teoritis Kinerja*, 5(3), 7–25.
- Stai, R., & Perdagangan, P. (n.d.). *ANALISIS KINERJA ISLAMIC HUMAN RESOURCES BERDASARKAN METODE MASLAHAH SCORECARD (STUDI KASUS PADA PT. INALUM)*. Retrieved October 19, 2023, from <https://media.neliti.com/media/publications/347160-analisis-kinerja-islamic-human-resources-564e8604.pdf>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).

- Susanto, Y. (2017). *Peran kepemimpinan dalam pengelolaan koperasi*. Deepublish.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Susilaningsih, Nur. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal EXCELLENT Vol.1 No.2 September 2013*. STIE AUB Surakarta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen publik*. Grasindo.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Kencana.

# LAMPIRAN

## LEMBAR KUESIONER

### Petunjuk Pengisian :

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

### A. Data Responden

1. Nama : .....
2. Jenis kelamin : .....
3. Usia : .....
4. Jabatan : .....
5. Masa kerja : .....
6. Pendidikan terakhir : .....
7. No. *handphone* : .....

## KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas pekerjaan saya sudah memenuhi standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan saya					
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
5	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
6	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan saya					
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik					
8	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokok					
9	Memahami secara detail mengenai tugas dan tanggung jawab					
10	Segera mengerjakan tugas dengan sigap sesuai standart secara efisien					
11	Saya sangat jarang mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan					
12	Sulit untuk saya mencapai target yang ada					

## DISIPLIN KERJA

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
2	Saya selalu menunda mengerjakan tugas dalam waktu jam kerja					
3	Saya marah saat saya ditegur atasan karena telah melakukan kesalahan					
4	Saya mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan pekerjaan yang ada					
5	Saya selalu menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu					
6	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan					
7	Saya selalu melaksanakan tugas saat bekerja dengan maksimal sehingga dapat memenuhi target dalam kurun waktu yang ditentukan					
8	Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas					
9	Saya selalu melakukan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada					
10	Saya patuh terhadap standar operasional perusahaan (SOP) dalam melakukan pekerjaan					
11	Saya tidak mengikuti aturan yang ada karena terlalu ribet					
12	Saya tidak pernah izin saat telat datang ke kantor					
13	Saya istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
14	Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan					
15	Saya siap diberikan skors saat selalu melakukan kesalahan					

## KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
2	Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan (kreatif)					
3	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya					
4	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh supervisor					
5	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap hari					
6	Gaji pokok yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan saya sehari-hari					
7	Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas-tugas saat saya lembur					
8	Kesempatan promosi yang besar diberikan oleh perusahaan kepada karyawan					
9	Adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi ditempat kerja secara bertahap					
10	Atasan memberikan arahan yang jelas dalam mencapai target yang ditetapkan					
11	Atasan menampung aspirasi dari karyawan					
12	Pemberitahuan secara langsung terhadap hasil kerja yang telah dilaksanakan dari atasan					
13	Pergaulan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja					
14	Keinginan rekan-rekan kerja saya yang bergaul satu dengan yang lain dalam mencapai target kerja					
15	Kenyamanan bekerja sama dengan rekan-rekan kerja saya					



## HASIL JAWABAN VARIABEL X1

5	1	1	4	4	3	4	5	4	4	4	1	3	4	4	3	54
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	67
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	66
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	66
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	70
4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	5	4	4	3	4	3	63
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	71
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	69
4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	69
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	78
5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	62
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	66
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	78
4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	71
1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	58
2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	63

5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	69
4	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	69
5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	70
1	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	71
3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	75
5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	70
2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	2	3	3	52
3	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	62
2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	53
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	63
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	77
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	78
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	75
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	64
4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	64
4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	70
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	73
3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	67
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	70
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	70

5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	75
5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	62
5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	62
5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	61
5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	59
5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	5	5	62
5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	65
3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	71
3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	72
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	75



5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	71
5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	5	5	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	5	58
5	5	5	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	67
5	5	5	5	4	4	1	4	3	5	5	5	5	5	5	66
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	64
4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	49
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	55
4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	60
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	61
4	4	4	5	3	4	3	3	2	4	4	4	5	5	5	59
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	54
5	3	5	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	54
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	65
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	66
5	4	4	5	4	5	3	2	2	5	4	4	4	4	4	59
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	68
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	68

5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	67
3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	53
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	53
3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	53
4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	51
4	5	4	3	4	2	4	3	5	5	5	4	4	4	3	59
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	68
4	1	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	64
5	4	5	5	4	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	64
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	69

#### HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL Y

4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	1	1	46
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	1	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	1	3	48
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	51

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
3	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	52
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	52
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	57
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	56
4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	1	1	48
4	5	4	4	5	4	3	4	2	3	2	3	43
4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	51
3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	41

5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	54
4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	55
4	5	4	4	3	3	5	5	3	4	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	46
3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	51
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	54
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	51
4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	51
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	55
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	52
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	55
3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	45
3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	5	5	40
2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	37
4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	51
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	54
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	52



HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL X1

Correlations

	X 1 P 1	X 2 P 2	X 3 P 3	X 4 P 4	X 5 P 5	X 6 P 6	X 7 P 7	X 8 P 8	X 9 P 9	X 10 P 10	X 11 P 11	X 12 P 12	X 13 P 13	X 14 P 14	X 15 P 15	X 16 P 16	X 17 P 17
X 1 P 1 Pear son Corr elati on	1	.13	.361**	.274*	.216	.094	.242	.125	.094	.104	.096	-.154	-.254	.078	.039	-.071	.337*
Sig. (2- taile d)		.419	.008	.047	.120	.501	.081	.372	.504	.458	.496	.272	.067	.579	.780	.614	.014
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X 2 P 2 Pear son Corr elati on	.113	1	.574**	-.057	-.073	-.106	-.167	-.235	-.247	-.113	-.085	.284*	-.034	-.113	-.064	-.047	.288*













Sig.	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
(2-tailed)	14	36	00	00	00	00	00	00	00	00	00	04	07	00	00	01
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

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



### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	16

### HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL X2

#### Correlations

	X2P 1	X2P 2	X2P 3	X2 P4	X2 P5	X2 P6	X2 P7	X2 P8	X2 P9	X2P 10	X2 P11	X2P 12	X2 P13	X2P 14	X2P 15	X2 X2	
X2P 1	Pearson Correlation	1	.449 **	.537 **	.58 5**	.33 4*	.39 5**	.14 0	.35 5**	.29 0*	.425 **	.357 **	.455 **	.478 **	.486 **	.261	.686 **
	Sig. (2- tailed)		.001	.000	.00 0	.01 4	.00 3	.31 7	.00 9	.03 5	.002	.009	.001	.000	.000	.059	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2P 2	Pearson Correlation	.449 **	1	.184	.39 0**	.09 0	.09 3	.05 0	.24 1	.36 3**	.479 **	.317 *	.445 **	.305 *	.408 **	.187	.538 **
	Sig. (2- tailed)	.001		.187	.00 4	.52 0	.50 8	.72 1	.08 2	.00 8	.000	.021	.001	.026	.002	.179	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2P 3	Pearson Correlation	.537 **	.184	1	.46 3**	.33 5*	.31 1*	.17 0	.36 4**	.15 6	.328 *	.386 **	.438 **	.356 **	.347 *	.323 *	.593 **







N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	15



N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
YP 5 Pearson Correlation	.618*	.511*	.528*	.607*	1	.556*	.401*	.381*	.506*	.545*	-.164	-.108	.628*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.005	.000	.000	.242	.443	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
YP 6 Pearson Correlation	.504*	.391*	.593*	.593*	.556*	1	.473*	.257	.424*	.565*	-.052	.054	.645*
Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000		.000	.063	.002	.000	.711	.703	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
YP 7 Pearson Correlation	.475*	.495*	.477*	.481*	.401*	.473*	1	.568*	.512*	.487*	.118	.103	.693*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000		.000	.000	.000	.400	.461	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
YP 8 Pearson Correlation	.418*	.463*	.351*	.417*	.381*	.257	.568*	1	.458*	.395*	.141	.169	.625*
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.010	.002	.005	.063	.000		.001	.003	.315	.226	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
YP 9 Pearson Correlation	.523*	.381*	.409*	.522*	.506*	.424*	.512*	.458*	1	.551*	.119	.090	.691*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.242	.443	.000

	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.002	.000	.000	.002	.000	.001		.000	.396	.524	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
YP 10	Pearson Correlation	.723*	.397*	.558*	.635*	.545*	.565*	.487*	.395*	.551*	1	.096	.120	.759*
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000		.496	.392	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
YP 11	Pearson Correlation	.018	.025	-.230	.056	-.164	-.052	.118	.141	.119	.096	1	.813*	.400*
	Sig. (2-tailed)	.897	.859	.097	.691	.242	.711	.400	.315	.396	.496		.000	.003
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
YP 12	Pearson Correlation	.058	.013	-.207	.010	-.108	.054	.103	.169	.090	.120	.813*	1	.419*
	Sig. (2-tailed)	.677	.928	.136	.945	.443	.703	.461	.226	.524	.392	.000		.002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y	Pearson Correlation	.777*	.635*	.608*	.763*	.628*	.645*	.693*	.625*	.691*	.759*	.400*	.419*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.002	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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



### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.833	12

### Statistics

		USIA	JENIS KELAMIN	MASA KERJA
N	Valid	53	53	53
	Missing	0	0	0

**USIA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	19	35.8	35.8	35.8
	31-40 Tahun	18	34.0	34.0	69.8
	41 - 50 Tahun	14	26.4	26.4	96.2
	> 51 Tahun	2	3.8	3.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	92.5	92.5	92.5
	Perempuan	4	7.5	7.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**MASA KERJA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1- 10 Tahun	32	60.4	60.4	60.4
11 - 20 Tahun	20	37.7	37.7	98.1
> 21 Tahun	1	1.9	1.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**Tabel 4.2****Uji validitas Kuesioner *Disiplin Kerja***

Item	r hitung	t tabel	Keterangan
P1	.337**	> .271	Valid
P2	.288**	> .271	Valid
P3	.482**	> .271	Valid
P4	.716**	> .271	Valid
P5	.739**	> .271	Valid
P6	.655**	> .271	Valid
P7	.648**	> .271	Valid
P8	.489**	> .271	Valid
P9	.641**	> .271	Valid
P10	.673**	> .271	Valid

P11	.622**	> .271	Valid
P12	.393**	> .271	Valid
P13	.366**	> .271	Valid
P14	.647**	> .271	Valid
P15	.523**	> .271	Valid
P16	.433**	> .271	Valid

Tabel 4.3

Uji validitas Kuesioner *Kepuasan Kerja*

Item	r hitung	t tabel	Keterangan
P1	.686**	> .271	Valid
P2	.538**	> .271	Valid
P3	.593**	> .271	Valid
P4	.536**	> .271	Valid
P5	.575**	> .271	Valid
P6	.552**	> .271	Valid
P7	.405**	> .271	Valid
P8	.718**	> .271	Valid
P9	.688**	> .271	Valid
P10	.652**	> .271	Valid

P11	.590**	> .271	Valid
P12	.691**	> .271	Valid
P13	.688**	> .271	Valid
P14	.601**	> .271	Valid
P15	.578**	> .271	Valid

**Uji validitas Kuesioner Kinerja Karyawan**

<b>Item</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
P1	.77**	> .271	Valid
P2	.635**	> .271	Valid
P3	.608**	> .271	Valid
P4	.763**	> .271	Valid
P5	.628**	> .271	Valid
P6	.645**	> .271	Valid
P7	.693**	> .271	Valid
P8	.625**	> .271	Valid
P9	.691**	> .271	Valid
P10	.759**	> .271	Valid
P11	.400**	> .271	Valid
P12	.419**	> .271	Valid

TIPE	NAMA TERANG	STATUS KARYAWAN	jabatan terkini	
SPIL	Diony Susanto	Organik	Operator Rs	
	Edy Wahyudi	Organik	Operator Rs	
	Handi Widyo Utomo	Organik	Kerani Muat	
	Indra Budaya	Organik	Kerani Muat	
	Lie Sik Hwa	Organik	Spv	
	Mardiyono	Organik	Operator Rs	
	Muhammad Alrhyandi	Organik	Asst Spv Depo 4	
	Pakuin Salam	Organik	Operator Forklift	
	Rudi Irawan	Organik	Operator	
	Sugeng Hendratno	Organik	Operator Rs	
	Wahyu Candra	Organik	Foreman	
	Akh. Fauzi (Os)	Outsourcing	Kerani Bongkar	
	Arif Budiarto (Os)	Outsourcing	Foreman	
	I Wayan Wiidan Hm (Os)	Outsourcing	Kerani Bongkar	
	Nindy Hapsari (Os)	Outsourcing	Operator Gate	
	Nur Effendi (Os)	Outsourcing	Foreman	
	Putut Ardiansyah (Os)	Outsourcing	Kerani Muat	
	Suhadiyono	Outsourcing	Operator Forklift	
	TPIL	Agung Nur Haryoko	Organik	Admin Packinglist
		Andi Alibeto	Organik	Spv
		Annisa	Organik	Petty Cash
		Arif Yunaidi	Organik	Kerani Stuffing
		Aris Nugroho	Organik	Kerani Stuffing
Bobby Adiguna Julius		Organik	Admin Packinglist	
Eko Susanto		Organik	Kerani Stuffing	
Fathur Rahman		Organik	Kerani Stuffing	
Febi Edwardi Saputra		Organik	Spv	
Handy Esvendy		Organik	Kerani Stuffing	
Merry Susanti		Organik	Admin Lcl	
Muhammad Yusuf Irfansyah		Organik	Admin Packinglist	
Nanang Gunawan		Organik	Kerani Stuffing	
Nanang Iskandar		Organik	Kerani Stuffing	
Setianto		Organik	Kerani Stuffing	
Sumadi Aris Wanto		Organik	Kerani Stuffing	
Taufik Dri Andik		Organik	Kerani Stuffing	
Taufik Setioko		Organik	Kerani Stuffing	
Tondo Wijoyo		Organik	Kerani Stuffing	
Abdul Gofar		Outsourcing	Tallysheet	
Adi Kurniawan		Outsourcing	Kerani Stuffing	
Bagas Dika Al Fandy		Outsourcing	Kerani Stuffing	
Bayu Agil Santoso		Outsourcing	Admin Warehouse	
Dany Haryadi		Outsourcing	Kerani Stuffing	
Dimas Cahya Pratama		Outsourcing	Kerani Stuffing	
Eko Muamario Zaeni		Outsourcing	Tallysheet	
Galih Pandu Wiranata		Outsourcing	Kerani Stuffing	
Imam Wahyudi		Outsourcing	Kerani Stuffing	
Irwansyah		Outsourcing	Tallysheet	
Lutfi Mustofa		Outsourcing	Tallysheet	
Rachmad Fadilah Ramadhani		Outsourcing	Kerani Stuffing	
Rama Aguswito		Outsourcing	Admin Packinglist	
Septian Adi Putra		Outsourcing	Kerani Stuffing	
Syahrul Nugraha Trisno	Outsourcing	Tallysheet		
Yuliana Rahma Sari	Outsourcing	Admin Scan		

TIPE	STATUS KAR	Count - NO
SPIL	Organik	11
	Outsourcing	7
TPIL	Organik	19
	Outsourcing	16
<b>Total Result</b>		<b>53</b>