

**PENGARUH MOTIVASI KERJA , DISIPLIN DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT Elang Puspita Karya Cilacap)**



SKRIPSI

**GINANTA WIJA PRATAMA
NIM. 153054**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH
CILACAP
2019**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT Elang Puspita Karya Cilacap)**

SKRIPSI

Ginanta Wija Pratama
NIM. 153054

telah diseminarkan dalam konsorsium di depan tim penguji
Pada tanggal 18 Oktober 2019

1. Rustina Dewi, S.E, M.Si
Pembimbing I
2. Mustabihatun Umriyah, S.E.I, M.Si
Pembimbing II
3. Esih Jayanti, SE, M.Sc
Penelaah

Cilacap, 18 Oktober 2019

PROGRAM STUDI MANAJAEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH
CILACAP

Ketua
STIE Muhammadiyah Cilacap

Ketua
Program Studi Manajemen

Tri Nurindahyanti Y., SE, M.Si, Ak
NIP. 197505232005012001

Zamroni, SE, M.Si
NIK. 8509319

PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ginanta Wija Pratama

NIM : 153054

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.

Cilacap, 18 Oktober 2019

Yang membuat pernyataan

Ginanta Wija Pratama

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“ *Sesungguhnya bersama kesulitan itu terdapat kemudahan* “

Intelligence is not the determinant of success, but hard work is the real determinant of your success.

(Kecerdasan bukan penentu kesuksesan, tapi kerja keraslah yang merupakan penentu kesuksesanmu yang sebenarnya)

Contohnya tukang parkir. Meskipun punya banyak mobil, iataq pernah sombong karena ia tahu semua itu hanya titipan.

Orang yang melanggar peraturan dianggap sampah, tapi orang yang tidak peduli dengan teman lebih rendah dari sampah.

- Naruto Uzumaki -

Lebih baik terlambat daripada tidak wisuda sama sekali

PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ginanta Wija Pratama

NIM : 153054

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.

Cilacap, 18 Oktober 2019

Yang membuat pernyataan

Ginanta Wija Pratama

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“ *Sesungguhnya bersama kesulitan itu terdapat kemudahan* “

Intelligence is not the determinant of success, but hard work is the real determinant of your success.

(Kecerdasan bukan penentu kesuksesan, tapi kerja keraslah yang merupakan penentu kesuksesanmu yang sebenarnya)

Contohnya tukang parkir. Meskipun punya banyak mobil, iataupun pernah sombong karena ia tahu semua itu hanya titipan.

Orang yang melanggar peraturan dianggap sampah, tapi orang yang tidak peduli dengan teman lebih rendah dari sampah.

- *Naruto Uzumaki* -

Lebih baik terlambat daripada tidak wisuda sama sekali

RINGKASAN

Ginanta Wija Pratama, Program Studi Manajemen (Program Sarjana), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Elang Puspita Karya. Dengan dosen pembimbing I Rustina Dewi, S.E, M.Sidan dosen pembimbing II Mustabihatun Umriyah, S.E.I.M.Si.

Pada era saat ini, kinerja karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam menunjang aktivitas perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena jika setiap karyawan melakukan kerjanya dengan baik maka aktivitas usaha yang dijalankan akan berkembang lebih baik dari sebelumnya. Merujuk pada latar belakang tersebut dan teori tentang kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Elang Puspita Karya.

Penelitian ini dilakukan pada PT Elang Puspita Karya. Jumlah responden yang ditetapkan sebanyak 60 orang. Sebagai variabel independen, yaitu Motivasi Kerja, disiplin, Kepuasan Kerja dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, MSI (*Method Successive Interval*), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil uji T pada hipotesis pertama variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ sebesar $0,095 < 1,67203$ hipotesis ditolak. Pada hipotesis kedua variabel disiplin diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $5,077 > 1,67203$ hipotesis diterima. Pada hipotesis ketiga variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $2,620 > 1,67203$ hipotesis diterima. kemudian hasil analisis yang diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $14,102 > 2,76$.

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan kepada PT Elang Puspita Karya untuk dapat meningkatkan motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja mengingat variabel tersebut bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,400. Hal ini berarti 40% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) sedangkan 60% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian. Oleh karena itu diharapkan bagi penulis untuk dapat terus mengembangkan penelitian mengingat masih banyak variabel lain yang belum dapat diteliti oleh penulis.

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

SUMMARY

Ginanta Wija Pratama, Management Study Program (Bachelor Program), Muhammadiyah Cilacap College of Economics, Effects of Islamic Work Motivation, Discipline, and Work Environment on Employee Performance on PT Elang Puspita Karya. With supervisor I Rustina Dewi, S.E, M.Si and supervisor II Mustabihatun Umriyah, S.E, M.Si.

In this era, employee performance has a very important role in supporting company activities. That is because if every employee performs well, the business activities carried out will develop better than before. Referring to the background and theories about employee performance, this study aims to examine the Effect of Islamic Work Motivation, Discipline and Job satisfaction on Employee Performance at PT Elang Puspita Karya.

This research was conducted at PT Elang Puspita Karya. The number of respondents determined was 60 people. As an independent variable, namely Islamic work motivation, work discipline, work environment, and the dependent variable is employee performance. The analysis used includes validity test, reliability test, MSI (Method Successive Interval), classic assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing.

Based on the results of the T test on the first hypothesis Islamic work motivation variables obtained value of $T_{count} < T_{table}$ of $0,095 < 1,67203$ hypothesis was rejected. In the second hypothesis, the discipline variable is obtained the value of $T_{count} > T_{table}$ of $5,077 > 1,67203$. The hypothesis is accepted. In the third hypothesis the work environment variables obtained value of $T_{count} > T_{table}$ of $2,620 > 1,67203$ hypothesis is accepted. Then the analysis results obtained value of $F_{count} > F_{table}$ of $14,102 > 2,76$.

Based on the result of this study, expected to PT Elang Puspita Karya to be able to increase work motivation, discipline and job satisfaction considering these variables together affect employee performance, besides that the Adjusted R Square value is 0,400. This means that 40% of Employee Performance variables can be explained by Work Motivation (X_1), Discipline (X_2) and Job Satisfaction (X_3) variables while 60% is influenced by other factors outside the research model. Therefore it is expected for the writer to be able to continue to develop research considering there are still many other variables that cannot be examined by the writer.

Keywords: Work Motivation, Discipline, Job satisfaction, Employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat, rahmat dan anugrah-Nya, peneliti akhirnya berhasil menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Elang Puspita Karya”.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen pada STIE Muhammadiyah Cilacap. Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang dialami oleh peneliti, Oleh sebab itu dukungan dari berbagai pihak sangat dibutuhkan. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada pihak, yaitu :

1. Yang Terhormat Ibu Tri Nurindahyanti Yulian, SE.M.Si, Ak selaku ketua STIE Muhammadiyah Cilacap.
2. Yang Terhormat Bapak Zamroni, S.E, M.Si selaku kepala prodi manajemen STIE Muhammadiyah Cilacap.
3. Yang Terhormat Ibu Rustina Dewi, SE, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dalam mengarahkan, membimbing, dan memberi dorongan sampai skripsi selesai.
4. Yang Terhormat Ibu Mustabihatun Umriyah, SE, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan saran serta bimbingan sampai skripsi selesai.

5. Kepada Pimpinan PT Elang Puspita Karya, beserta Staff dan Karyawannya. Yang telah memberikan ijin dan partisipasinya dalam penelitian ini.
6. Kepada Keluarga dan juga Fitriani Khasanah yang selama ini telah memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materiil dalam menyelesaikan kuliah sampaiskripsi ini.
7. Seluruh teman-teman seperjuangan program studi Manajemen angkatan 2015 yang senantiasa mendukung, menyemangati dan memberikan bantuan serta berbagi cerita, cinta, dan doa.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga tersusunnya skripsi ini. Skripsi ini, masih terdapat kekurangan, jika terdapat kesalahan pada skripsi ini, maka peneliti meminta kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi berbagai pihak yang membutuhkan.

Cilacap, 18 Oktober 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Batasan Penelitian	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori	8
1. Motivasi Kerja	8
a. Pengertian Motivasi	8
b. Faktor-faktor Motivasi Kerja	10
c. Metode Motivasi Kerja	12
d. Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja	13
e. Jenis-jenis Motivasi Kerja	13
f. Indikator Motivasi Kerja	14
2. Disiplin Kerja	15
a. Pengertian Disiplin Kerja	15
b. Indikator Disiplin Kerja	16
3. Kepuasan Kerja	21
a. Pengertian Kepuasan Kerja	21
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
c. Indikator Kepuasan Kerja	24
4. Kinerja Karyawan	25

	a. Pengertian Kinerja Karyawan	25
	b. Kriteria-kriteria Kinerja Karyawan	27
	c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	28
	d. Indikator Kinerja	29
	B. Penelitian Terdahulu	30
	C. Kerangka Pemikiran	31
	D. Hipotesis	33
BAB III	METODE PENELITIAN	34
	A. Jenis Data	34
	B. Waktu dan Tempat Penelitian	35
	C. Populasi dan Sampel	35
	D. Definisi Operasional Variabel (Indikator)	35
	E. Metode Pengumpulan Data	39
	F. Teknik Analisa Data	41
	1. Uji Validitas	41
	2. Uji Reliabilitas	43
	G. Metode Successive Interval (MSI)	44
	H. Uji Asumsi Klasik	45
	1. Uji Normalitas	45
	2. Uji Multikolinearitas	46
	3. Uji Heteroskedastisitas	46
	I. Analisis Regresi Linear Berganda	47
	J. Uji Hipotesis	47
	1. Uji T	48
	2. Uji F	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
	A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
	1. Sejarah Singkat PT Elang Puspita Karya	49
	2. Visi PT Elang Puspita Karya	50
	3. Misi PT Elang Puspita Karya	50
	4. Lokasi PT Elang Puspita Karya	50

5.	Struktur Organisasi	51
6.	Deskripsi Kerja	52
B.	Gambaran Umum Responden	54
C.	Hasil Analisis	58
1.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	58
a.	Uji Validitas	58
b.	Uji Reliabilitas	61
2.	<i>Metode Succesive Interval</i> (MSI).....	62
3.	Uji Asumsi Klasik.....	67
a.	Uji Normalitas.....	67
b.	Uji Multikolinearitas	68
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	69
4.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
5.	Uji Hipotesis	72
a.	Uji Parsial (Uji T)	72
b.	Uji Simultan (Uji F).....	73
D.	Pembahasan	74
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	78
A.	Kesimpulan	78
B.	Saran	79
	DAFTAR PUSTAKA	81
	LAMPIRAN	84

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Pernyataan Kuesioner Penelitian..... 84
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian..... 85
Lampiran 3	Output Hasil Uji Validitas Variabel (X_1) 90
Lampiran 4	Output Hasil Uji Validitas Variabel(X_2) 91
Lampiran 5	Output Hasil Uji Validitas Variabel(X_3) 92
Lampiran 6	Output Hasil Uji Validitas Variabel(Y)..... 93
Lampiran 7	Output Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X_1)..... 94
Lampiran 8	Output Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X_2)..... 95
Lampiran 9	Output Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X_3)..... 96
Lampiran 10	Output Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y)..... 97
Lampiran 11	Output Dasar Perhitungan MSI Variabel (X_1)..... 98
Lampiran 12	Output Dasar Perhitungan MSI Variabel (X_2)..... 99
Lampiran 13	Output Dasar Perhitungan MSI Variabel (X_3)..... 100
Lampiran 14	Output Dasar Perhitungan MSI Variabel (Y)..... 101
Lampiran 15	Output Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas 102
Lampiran 16	Output Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas 104
Lampiran 17	Output Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas 106
Lampiran 18	Output Hasil Uji Regresi Linier Berganda 107

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 2 Struktur Organisasi	52

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
Tabel 5 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 6 Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1).....	59
Tabel 7 Hasil Validitas Variabel Disiplin (X_2).....	59
Tabel 8 Hasil Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_3).....	60
Tabel 9 Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 11 Distribusi Jawaban Responden Motivasi Kerja(X_1) Dengan Menggunakan MSI.....	63
Tabel 12 Hasil Skala Interval dari data Ordinal Variabel (X_1).....	63
Tabel 13 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X_2) Dengan Menggunakan MSI.....	64
Tabel 14 Hasil Skala Interval dari data Ordinal Variabel (X_2).....	64
Tabel 15 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X_3) Dengan Menggunakan MSI.....	65
Tabel 16 Hasil Skala Interval dari data Ordinal Variabel (X_3).....	65
Tabel 17 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) Dengan Menggunakan MSI.....	66
Tabel 18 Hasil Skala Interval dari data Ordinal Variabel (Y).....	66
Tabel 19 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 20 Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 21 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69
Tabel 22 Analisis Regresi Linear Berganda	70
Tabel 23 Perbandingan Nilai t-hitung dan t-tabel	72
Table 24 Hasil Uji f-hitung <i>Reability Statistic</i>	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi seperti ini, sektor perindustrian sangat memegang perannya untuk menunjang kebutuhan hidup manusia. Perkembangan teknologi sudah sangat pesat, banyak perusahaan mulai beralih ke teknologi yang lebih maju dan berkembang. Pada era globalisasi saat ini masih banyak kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam memanfaatkan perkembangan teknologi saat ini, oleh karena itu setiap perusahaan harus memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik, dijamin globalisasi saat ini perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan lagi mengenai SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas.

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa

peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status dan keinginan yang berbeda di dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin.

MSDM adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaduan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan kedisiplinan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Jelasnya MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat.

Menurut Hasibuan(2019:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan

memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang dicapai.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan Jujur. Setiap

pemimpin atau manajer adalah termasuk manajer personalia karena tugas-nya mengatur personel yang menjadi bawahannya.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN(Studi kasus pada PT Elang Puspita Karya)**”

B. Rumuan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis megemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Elang Puspita Karya?
2. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Elang Puspita Karya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Elang Puspita Karya?
4. Apakah motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Elang Puspita Karya?

C. Batasan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan baik, dan fokus maka penulis perlu membuat batasan penelitian pada variabelnya.

Batasan ini membahas tentang pengaruh motivasi, disiplin, dan Kepuasan kerja yang merupakan variabel bebas (*independent*) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*) pada PT. Elang Puspita Karya. Dan penelitian ini hanya dibatasi pada pekerja *Common Worker* dan *Translator*.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Elang Puspita Karya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Elang Puspita Karya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Elang Puspita Karya.
4. Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Elang Puspita Karya.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat yang dapat diambil adalah:

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap penulis maupun pembaca.
- b. Dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau rujukan kepada peneliti selanjutnya yang sejenis guna mengembangkan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penulis diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam bidang penelitian serta mampu membandingkan antara pengetahuan yang diperoleh dibangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

b. Bagi perusahaan PT Elang Puspita Karya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan motivasi, disiplin, kepuasan kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Disamping itu juga memberikan masukan bagi

perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia dengan segala kebijakan yang berkaitan secara langsung dengan aspek-aspek sumberdaya manusia secara lebih baik.

- c. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Muhammadiyah Cilacap. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. motivasi mempersoalkan cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*), maupun

kebutuhan yang tidak disadari (*unconsciousneeds*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Menurut Terry(Pada Hasibuan 2019:145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang . merangsangnya untuk melakukan tindakan- tindakan. motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda.

Pertama, kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Kedua,jika dilihat dan segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan. Keinginan dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis. Aspek statis yang pertama tampak sebagai kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar bagi harapan yang akan diperoleh lewat tercapainya tujuan organisasi.

Martoyo(2000:163) mengemukakan motivasi atau motivation adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain Motivasi adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.

Menurut Mangkunegara(2011:61) motivasi adalah kondisi suatu

energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal

2. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Gomes(1997:180-181) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dipengaruhi dua faktor utama yang merupakan kebutuhan,yaitu:

a. Faktor Motivator

Adalah dorongan yang timbul dalam diri individu karyawan, meliputi:

1). Prestasi

Adalah suatu keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Apabila seorang karyawan telah bekerja dengan baik dan mampu bekerja seperti apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut mampu menumbuhkan prestasi dengan baik.

2). Pengakuan

Adalah penghargaan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang, hal ini akan menjadikan motivator yang kuat pada dirinya.

3). Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang dimaksud disini adalah pekerjaan yang

harus dilakukan setiap hari oleh karyawan untuk menghasilkan produk dan jasa. Adakalanya karyawan menghadapi pekerjaan yang monoton dan membosankan, sehingga ada kecenderungan bahwa seorang karyawan merasa sedikit kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan yang membosankan. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat memotivasi agar karyawan tidak merasa jenuh atau bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

b. Faktor *Hygiene*

Adalah dorongan yang ditimbulkan dari luar individu atau datang dari perusahaan, meliputi:

1). Gaji

Adalah upah yang berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan, hal ini menjadi motivator yang sangat kuat bagi karyawan.

2). Kondisi kerja

Adalah suatu keadaan atau situasi ditempat kerja. Apabila kondisi tempat kerja nyaman dan menyenangkan maka akan menjadikan motivator bagi karyawan dalam bekerja.

3). Kebijakan perusahaan

Proses persyaratan legal untuk mengatur orang-orang dari hari kehari dalam perusahaan tersebut.

3. Metode Motivasi Kerja

Hasibuan(2019:149) Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi taklangsung.

a. Motivasi Langsung(*DirectMotivation*)

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

b. Motivasi Tak Langsung(*IndirectMotivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanyamerupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairahkerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangatmelakukan pekerjaannya, misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yangbaik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yangserasi serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besarpengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehinggaproduktif.

4. Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Siswanto(1989:224) manfaat dan tujuan motivasi adalah:

- a. Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan.
- b. Memupuk rasa memiliki (sense of belonging), loyalitas dan prestasi karyawan.

- c. Meningkatkan kreativitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang.
- d. Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan.
- e. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

5. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan(2019:150) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam praktek, kedua Jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif

merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

6. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Gomes(2003:108-181) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor motivasi kerja tersebut nantinya juga akan dijadikan sebagai indikator-indikator motivasi kerja:

- a. Kebutuhan
- b. Sikap
- c. Kemampuan
- d. Pembayaran atau gaji
- e. Hubungan sesama pekerja

B. Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Seperti dinyatakan Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa

dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rivai (2013:825) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Terdapat empat perspektif dasar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai(2013:825):

- a. Disiplin retributif (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2. Indikator-indikator Disiplin

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang

mempengaruhi. Rivai (2013:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti :

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

Karyawan yang mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi akan merasariskan untuk meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu

memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu. Pekerjaan yang dilakukan karyawan yang disiplin ditunjukkan dengan kejujurannya dalam bekerja, penuh semangat dan tanggung jawab sehingga berupaya menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Tingkah lakunya senantiasa menunjukkan kesopanan dan amanah memelihara fasilitas pekerjaan. Selain itu, seorang karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan seefektif dan seefisien mungkin. Inisiatif yang dilakukannya sering mendapat dukungan dari pimpinan, tidak hanya itu saja, dia juga selalu menunjukkan kreativitas dalam bekerja sehingga dalam bekerja tidak pernah merasa bosan apalagi meninggalkan pekerjaannya dan menumpuknya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja antara lain adalah:

1). Mampu Mengelola Waktu

Yaitu mampu menata dirinya dalam memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya, pegawai yang mempunyai kemampuan dalam menata waktunya akan senantiasa berusaha melaksanakan kewajiban sepanjang hari, melaksanakan tugas pada waktunya, menangani tugas tanpa menangguhkan, beraktivitas berdasarkan skala prioritas waktu luang secara efisien dan membuat rencana kerja.

2). Bekerja dengan Penuh Aktif dan Inisiatif

Kreativitas dan kemampuan untuk menciptakan sesuatu dari yang tidak ada menjadi ada, sedangkan inisiatif adalah daya inspirasi yang

ada dalam diri seseorang karyawan yang bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif dan mempunyai hasrat untuk mengubah hal-hal disekitarnya menjadi lebih baik, mempunyai kontribusi positif dalam lembaga, siap mencoba hal yang baru dan melaksanakannya serta bersikap terbuka dan tanggap dalam segala sesuatu.

3). Komitmen, Loyalitas dan Tanggung Jawab

Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan menunjukkan komitmen dan loyalitas kepada lembaga tempat dimana ia bekerja, tanggung jawab yang ada dimilikinya selalu dipegang dengan erat guna menjaga kepercayaan pimpinan. Secara sukarela pegawai yang berkomitmen, loyal dan bertanggungjawab akan senang dan sukarela tunduk pada peraturan, menjunjung tinggi nama baik pribadi dan organisasi, mempunyai tanggung jawab tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan berusaha untuk memecahkan masalah.

4). Bertingkah Laku Sopan

Tingkah laku sopan adalah sikap terpuji yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Sehingga dalam bergaul, ia mempunyai kebiasaan mengucapkan salam, menyapa dan selalu santun dalam bekerja. Selain itu pegawai yang sopan akan selalu merasa segan kepada pimpinan, menghormatinya, dan patuh akan perintahnya.

5). Bekerja Dengan Jujur dan penuh Semangat

Jujur dalam bekerja merupakan salah satu ciri kredibilitas seorang pegawai, sehingga ia bersikap transparan dan terbuka serta mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

6). Kuat dan Teguh Hati

Karyawan yang disiplin mempunyai jiwa yang kuat dan hati yang teguh. Dalam melaksanakan tugas yang diberikan, ia mempunyai tekad yang kuat tidak pernah mengeluh dan menjadi beban bagi karyawan yang lain dan teguh hatinya dalam bekerja.

7). Mengerahkan Semua Kemampuan

Karyawan yang disiplin senantiasa taat pada peraturan yang ada. Dengan kesadaran sendiri, ia berusaha mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya dengan sebaik mungkin dalam mewujudkan penyelesaian pekerjaannya dengan seaktif dan seefisien mungkin. Dalam mencapai prestasi kerja, ia bersaing secara positif dengan karyawan lainnya.

Disiplin yang baik menunjukkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang disiplin tentu akan melaksanakan tugas, tanggungjawab dan perannya sesuai dengan peraturan, norma dan keputusan yang berlaku di perusahaan. Bila peran, fungsi dan peraturan yang berlaku di perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan akan terhindar dari pemborosan, kekacauan dan kerusakan. Oleh karena itu, kedisiplinan akan membentuk perusahaan yang teratur.

Disiplin kerja sebenarnya tidak hanya berguna bagi perusahaan tapi juga karyawan. Seperti kita ketahui, kedisiplinan akan membuat tujuan perusahaan lebih mudah tercapai secara optimal. Namun di sisi lain, kedisiplinan juga akan menimbulkan suasana kerja yang sehat dan menyenangkan karena setiap karyawan taat pada peraturan dan bertanggungjawab akan tugasnya. Kondisi ini akan memudahkan

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan(2019:203) Kepuasan kerja(*jobstatisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan . Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasankerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas Jasa walaupun balas Jasa itu penting.

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-

kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas Jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

Kepuasan kerja menurut Martoyo(1992:115) pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapan dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Menurut Tiffin (dalam As'ad 1995:104) Kepuasan Kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja dan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hasibuan (2001:203) mengemukakan faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja yaitu antara lain :

a. Balas jasa yang adil dan layak

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b. Penempatan yang sesuai dengan keahlian

Penempatan karyawan harus sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan. Kesesuaian ini bertujuan agar karyawan mampu bekerja dengan efektif dan mampu mengimplementasikan teori-teori dan konsep-konsep yang dimiliki sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni.

c. Berat ringannya pekerjaan

Berat ringannya pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergantung pada persepsi karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Perusahaan harus memandang karyawan sebagai asset yang berharga dan jangan memperlakukan karyawan sebagai mesin atau alat produksi.

d. Suasana dan lingkungan pekerjaan

Suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja. Perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang kekeluargaan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama.

e. Peralatan yang menunjang

Perusahaan harus menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat membantu karyawan dalam bekerja.

f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Pemimpin merupakan *leader* bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide dan gagasannya demi keberhasilan perusahaan.

g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sifat pekerjaan yang terlalu monoton akan menyebabkan kebosanan karyawan dalam bekerja. Salah satu cara untuk mengurangi kebosanan tersebut yaitu dengan variasi pekerjaan.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins(2007:108) diukur dengan menggunakan lima indikator:

- a. Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
- b. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

- c. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
- d. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
- e. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individual yang berada didalam perusahaan tersebut, karena setiap individual diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan lingkungan atau ancaman dari lingkungan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka

menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau yang dinamakan dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada perkembangan selanjutnya pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai.

Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu.

Definisi kinerja menurut Mangkunegara(2008:9) yaitu kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan(2008:94) memberikan definisi bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Mangkuprawira dan Hubeis(2007:153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

2. Kriteria-kriteria Kinerja Karyawan

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut Schuler dan Jackson (2004:3) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria yaitu :

- a. Kriteria berdasarkan sifat memuaskan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan, berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antara personil.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing intrnasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semanga, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

e. Faktor kontekstual (*situasional*). meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

4. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja karyawan Menurut Wirawan(2009:80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- b. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- c. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
- d. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadirn.
- e. Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan untuk meaksanakan tugas pokok.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Penelitian&Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Asriyanto 2013	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang	Hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpegaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Wibowo	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi	Secara parsial Kepuasan Kerja dan Motivasi

	2015	Terhadap Kinerja Karyawan(Studi kasus pada Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka Cibubur)	Kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Widyaningtyas 2016	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan(studi pada PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten)	Penelitian ini menemukan hasil bahwa: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan.
4	Paramban 2018	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai(studi kasus pada Pusdiklat Pegawai Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan)	Kedua variabel independen yatu Disiplin Kerja(X_1) dan Kepuasan Kerja(X_2) secara bersama-sama(simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
5	Sumaeni 2018	Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat KC Surabaya	Hasil penelitian bahwa Kedisiplinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
		Mas Mansyur	

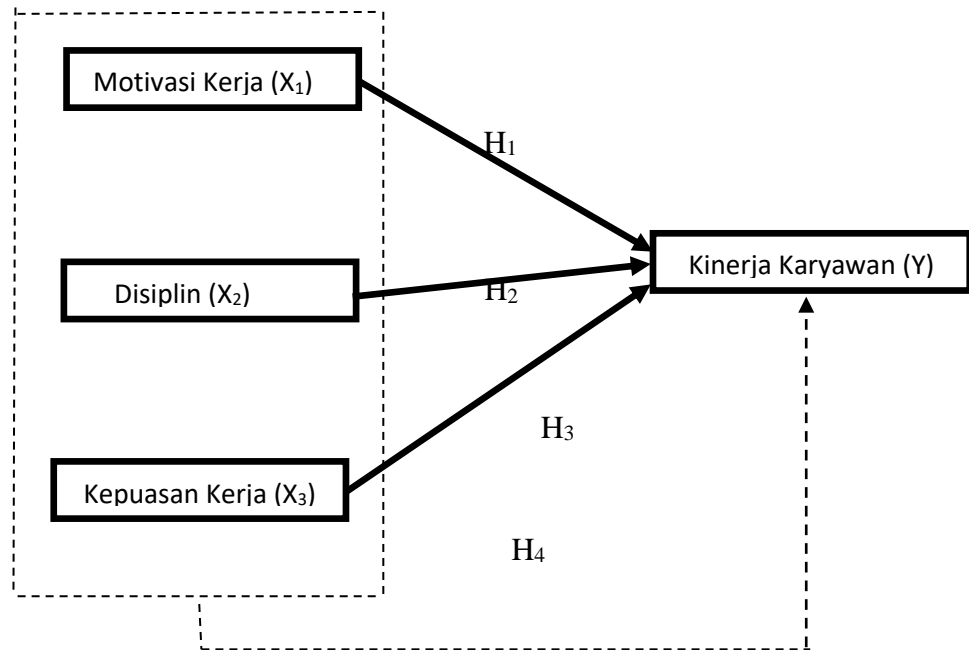
F. Kerangka Pemikiran

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan

demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain motivasi kerja, kedisiplinan dan kepuasan kerja. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan tidak adanya pengarahannya yang positif dalam bekerja, ketaatan dalam bekerja dan kesenangan dalam bekerja.

Secara garis besar, kerangka pemikiran motivasi kerja (X_1), disiplin (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Elang Puspita Karya Kabupaten Cilacap. Berikut ini kerangka pemikiran peneliti dalam penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- X₁ : Motivasi Kerja.
- X₂ : Disiplin.
- X₃ : Kepuasan Kerja.
- Y : Kinerja Karyawan.

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya.

Margono(2004:80), menyatakan bahwa hipotesis berasal dari perkataan *hypo(hypo)* yang berarti kurang dari dan *tesis(thesis)* yang berarti pendapat. Jadi hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara

H₁ : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Elang Puspita Karya.

H₂ : Diduga disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Elang Puspita Karya.

H₃ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Elang Puspita Karya.

H₄: Diduga Variabel Motivasi Kerja, Disiplin dan Kepuasan Karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Elang Puspita Karya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka seperti jumlah karyawan serta data lainnya yang dapat menunjang pokok pembahasan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh berdasarkan pengamatan dan wawancara langsung dengan sejumlah karyawan yang ada kaitannya dengan masalah ini. Misalnya data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data mengenai motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan dan diisi secara langsung secara responden. Respondennya adalah karyawan PT Elang Puspita Karya. Tempat penelitian di PT Elang Puspita Karya Kabupaten Cilacap. Dengan jumlah 60 pekerja common worker dan translator.

2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan membaca literatur yang terkait dengan topik penelitian. Penelitian memperoleh teori dari berbagai sumber literatur seperti buku dan jurnal artikel di internet.

B. Waktu Dan Tempat Penelitian Rumuan Masalah

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Elang Puspita Karya Kabupaten Cilacap.waktu penelitian Bulan September 2019

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah jumlah pegawaiPT. Elang Puspita Karya yang berjumlah 300 pekerja.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Menurut Arikunto (2006:120) total sampling adalah pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada. Yaitu semua pegawai *common worker* dan *translator*.

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai common worker dan translator PT Elang Puspita Karya yang berjumlah 60 orang.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional variabel adalah operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel Bebas (*Independent Variable*) variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan terjadinya perubahan yang nantinya akan diukur, dipilih dan dimanipulasi oleh peneliti untuk melihat suatu peristiwa yang diteliti. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Motivasi (X_1)

Menurut Gomes(2003:108-181) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor motivasi kerja tersebut nantinya juga akan dijadikan sebagai indikator-indikator motivasi kerja:

- 1). Kebutuhan
- 2). Sikap
- 3). Kemampuan
- 4). Pembayaran atau gaji
- 5). Hubungan sesama pekerja

b. Disiplin (X_2)

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Rivai (2013:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti :

- 1). Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang

memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

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

c. Kepuasan Kerja (x3)

Kepuasan kerja menurut Robbins(2007:108) diukur dengan menggunakan lima indikator:

- 1). Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan

upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

- 2). Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
- 3). Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
- 4). Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
- 5). Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kinerja karyawan (Y)

Indikator Kinerja karyawan Menurut Wirawan(2009:80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1). Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 2). Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 3). Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
- 4). Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 5). Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan kuisisioner atau angket. Metode Kuesioner menurut Walgito (1999:35-37) adalah metode pengumpulan data penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden.

Pertanyaan peneliti dan jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis melalui suatu kuesioner. Tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dari responden penelitian. Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang bersumber dari tiap-tiap indikator variabel penelitian.

Metode Pengolahan Data yaitu sebagai berikut:

1. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, mudah dibaca, konsisten dan lengkap.

2. Pemberian Kode (*Coding*)

Pemberian Kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.

3. Proses Pemberian Skor (*Scoring*)

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala *Likert*. Skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

a. Untuk variabel X_1 , X_2 dan X_3 (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja) menggunakan:

Sangat Puas (SP) =5

Puas (P) =4

Cukup Puas (CP) =3

Tidak Puas (TP) =2

Sangat Tidak Puas (STP) =1

b. Untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) menggunakan:

Sangat Puas (SP) =5

Puas (P) =4

Cukup Puas (CP) =3

Tidak Puas (TP) =2

Sangat Tidak Puas (STP) =1

F. Teknik Analisa Data

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui perhitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil perhitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian.

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka teknik analisa data yang digunakan adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang baik adalah instrument yang valid. Dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak

diukur, yang validitasnya tinggi akan mampu mempunyai varian kesalahan yang kecil. Sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dikatakan valid. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation product moment* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor Ghazali (2006:41). Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 atau $\text{sig} < 0,05$ maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau $\text{sig} > 0,05$ maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Untuk menguji validitas dari kuesioner diambil dengan menggunakan teknik *Correlation Product Moment* (Supranto, 2009 : 142) sebagai berikut:

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

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien *Correlation Product Moment*

X = Nilai dari jawaban kuesioner

Y = Nilai dari total jawaban

N = Jumlah sampel

Dengan menggunakan derajat kebebasan (n-2) dan $\alpha = 0,05$ maka apabila $R_{xy} > r_{\text{tabel}}$ (tabel angka kritik nilai r) berarti kuesioner dinyatakan valid. $R_{xy} \leq r_{\text{tabel}}$ berarti kuesioner dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dan indikator masing-masing variabel, yang menunjukkan tingkatan dimana indikator mengindikasikan variabel mana secara umum laten (*the common laten*). Pengukuran reliabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti tingkat *confidence* bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya. Nilai reliabilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* yang menunjukkan tingkat korelasi hubungan antar butir-butir kuesioner yang biasanya dapat diterima jika lebih besar dari 0,6 semakin tinggi alpha, berarti skala item pengukuran yang digunakan semakin baik.

Adapun rumus uji reliabilitas (Johnson & Christensen, 2012:305) sebagai berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_n = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah variabel butir

σ_t^2 = variabel total

Jika $r_n > r_{table}$, maka kuesioner memenuhi syarat reliabilitas.

Jika $r_n < r_{table}$, maka kuesioner tidak reliabilitas.

3. Analisis *Method Succesive Interval* (MSI)

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner adalah data yang berskala ordinal sehingga tidak langsung dapat dianalisa dengan menggunakan metode regresi. Mentransformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian syarat analisa yang berskala interval (Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat, 2011:55). Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan *Method Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval adalah sebagai berikut:

- a. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebutkan.
- b. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4 dan 5 yang disebut sebagai Frekuensi. Setiap Frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut Proporsi dengan rumus:
$$P_i = F_i/n.$$
- c. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor, caranya adalah dengan menjumlahkan P (Proporsi) secara berurutan untuk setiap item pertanyaan, sehingga didapatkan hasil proporsi kumulatif dengan rumus: $P_{ki} = P_k (1-1) + P_i.$

- d. Gunakan tabel Distribusi Normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- e. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
- f. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

- g. Tentukan nilai transformasi dengan rumus $Y = NS + (1 + (NSmin))$

4. Pengujian Asumsi Klasik

Agar model regresi yang diajukan menunjukkan persamaan hubungan yang valid atas BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), metode tersebut harus memenuhi asumsi dasar klasik OLS (Ordinary Least Square), yakni diantaranya adalah (Gujarati, 1995:228).

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal (Santosa dan Ashari, 2005:231). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan tabel *Kolmogorov Smirnov*.

b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu situasi korelasi antara variabel-variabel bebas. Pengujian ini untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Karena adanya multikolinearitas akan sangat sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas yang mempengaruhi variabel terganggunya. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas diadakan dengan menguji *Variance Inflation Factor* (VIF) dan matrik korelasi antara variabel bebas.

Kriteria Pengujian VIF yaitu sebagai berikut (Susanto, 2002):

$VIF > 10$, berarti terdapat gejala multikolinearitas.

$VIF \leq 10$, berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Kriteria pengujian matrik korelasi antar variabel bebas:

$r > 0,5$, berarti terdapat gejala multikolinearitas.

$r \leq 0,5$, tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier sederhana tidak efisien dan akurat, juga mengakibatkan penggunaan metode kemungkinan maksimum dalam mengestimasi parameter (koefisien) regresi akan terganggu.

Cara untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya gejala tersebut dengan menggunakan uji *rank-spearman*. Uji *rank-*

spearman adalah mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*).

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2008:125) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi atau mengestimasi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen yang diketahui mengalami kenaikan atau penurunan, dengan menggunakan rumus yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin

X₃ = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

e = Standar kesalahan

6. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan taraf nyata 5%. Selain itu berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat. Rumus uji t (Sugiyono, 2013 : 250) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan t_{tabel}

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan taraf nyata ($\alpha=5\%$). Adapun rumus uji f (Sugiyono, 2013 : 257) sebagai berikut:

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah singkat PT Elang Puspita Karya

PT Elang Puspita Karya berdiri pada tanggal 07 april 2014. Pendiri PT Elang Puspita Karya ialah Suryo Broto. PT Elang Puspita Karya beralamat di jalan Jambu Rt 05 Rw 02 Desa Karangandri, Kecamatan, Kesugihan, Cilacap. Perusahaan ini bergerak pada bidang jasa, perdagangan (*Suplier*) dan bidang pembangunan (kontraktor).

a. Bidang jasa

- 1). Jasa pelatihan kerja yaitu proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaanya.
- 2). Jasa boga yaitu jasa yang melayani pemesanan berbagai macam masakan baik itu pesta maupun untuk penunjang kebutuhan suatu instansi.
- 3). Jasa keamanan adalah jasa yang menawarkan untuk keamanan suatu instansi.

b. Perdagangan

- 1). Grosir adalah perusahaan yang membuka usaha dagang dengan membeli dan menjual kembali barang dagangan kepada pengecer, pedagang besar lainnya, perusahaan insustri dan lain-lainnya.
- 2). Peralatan elektrikal adalah perusahaan yang menyediakan berbagai macam kebutuhan elektronik dalam suatu instansi.

3). Peralatan mekanikal adalah perusahaan yang menyediakan berbagai alat kerja untuk memenuhi kebutuhan suatu instansi.

c. bidang pembangunan

1). Pembangunan konstruksi gedung, jembatan dan jalan

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan yang terdepan dengan kinerja terbaik dalam dalam bidang jasa, perdagangan dan pembangunan.

b. Misi

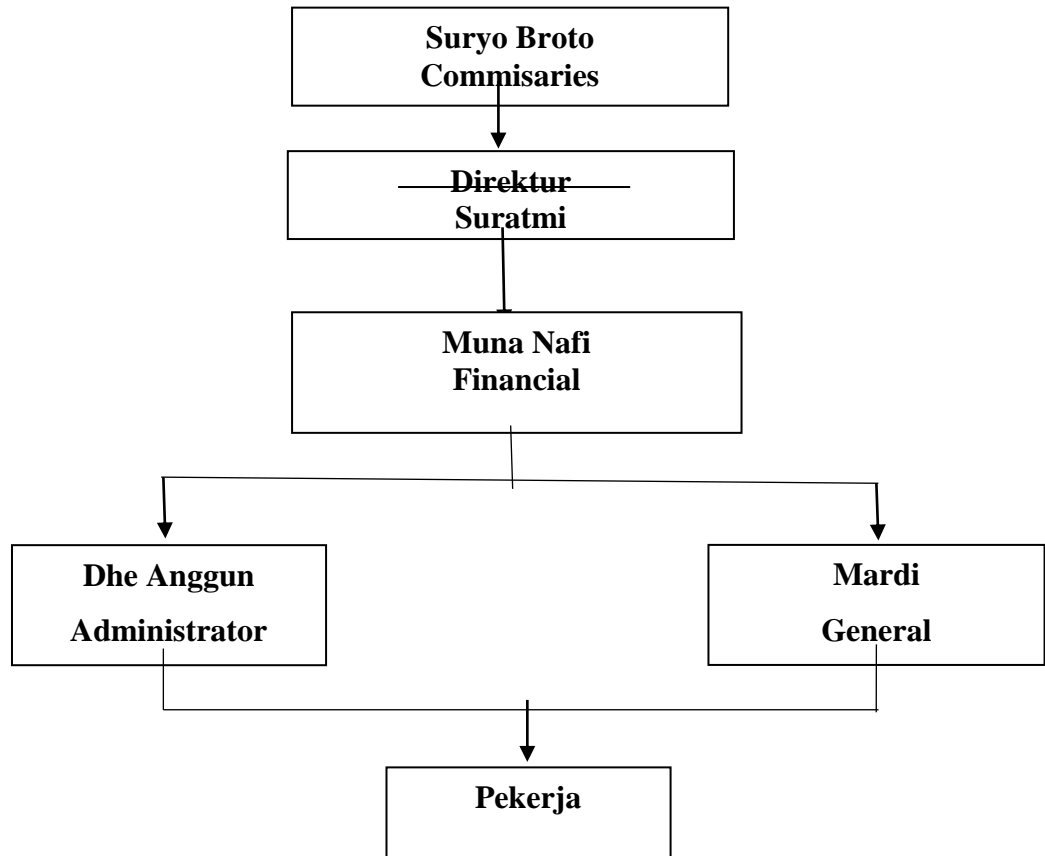
1). Meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

2). Menjadi perusahaan pilihan dan memaksimalkan potensi setiap karyawan perusahaan.

3. Lokasi PT Elang Puspita Karya

PT Elang Puspita Karya beralamat di jalan Jambu Rt 05 Rw 02
Desa Karangandri, Kecamatan Kesugihan, Kabupaten Cilacap.

4. Struktur Organisasi



Gambar 2. Struktur Organisasi
Sumber : PT Elang Puspita Karya

5. Deskripsi Kerja

a. Komisaris

Memiliki tugas sebagai pengawas atas kebijakan pada umumnya, baik mengenai perseroan maupun usaha perseroan, serta memberi nasihat kepada direksi. Pengawasan dan pemberian nasihat dilakukan untuk kepentingan perseroan sesuai maksud dan tujuan perseroan. Dewan komisaris juga turut bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian perseroan, apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai dalam menjalankan tugasnya.

b. Direktur

Direktur adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin suatu lembaga perusahaan pemerintah, swasta dan lembaga pendidikan.

Tugas Direktur

- 1). Direktur bertanggung jawab atas kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan.
- 2). Direktur wajib membuat dan memelihara daftar pemegang saham dan menyelenggarakan pembukuan perseroan.

c. Finansial

Seorang finansial adalah orang yang memiliki sikap dan bakat yang baik terhadap perhitungan akuntansi.

Tugas seorang finansial

- 1). Sebagai fungsi akuntansi dari bagian keuangan bisnis seperti analisis manajemen serta laporan keuangan secara bulanan dan membantu dalam persiapan bulanan.
- 2). Melakukan pemeriksaan kas dan pelaporan kas keuangan harian, mingguan dan bulanan.
- 3). Mencari dan menghubungi dengan pelanggan yang memiliki rekening tunggakan dan mengumpulkan data dalam komputer untuk memeriksa seluruh upaya dan kemajuan bisnis.

d. Administrator

Administrator adalah pekerjaan yang ada dalam sebuah instansi atau perusahaan yang bersifat administratif atau bersifat teknis.

Tugas administrator

- 1). Menjawab dan menerima telepon, pengetikan dokumen, surat menyurat *offline* maupun *online*
- 2). Memesan persediaan alat tulis kantor
- 3). Membuat agenda kantor

e. Pekerja

Pekerja adalah suatu hubungan yang melibatkan dua pihak antara perusahaan dengan para pekerja, para pekerja akan mendapatkan gaji sebagai balas jasa dari pihak perusahaan.

Tugas pekerja tentunya bekerja dengan ketentuan yang di pimpin atasannya, untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Elang Puspita Karya sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 20 september 2019 dengan membagikan kuisioner sebanyak 60 eksemplar kepada responden pada saat pengumpulan data di lokasi penelitian.

Hasil penelitian, terdapat beberapa karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja yang akan diuraikan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	55	91,67%
Perempuan	5	8,33%
Total	60	100%

Sumber : PT Elang Puspita Karya

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa jenis kelamin pada karyawan PT Elang Puspita Karya yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Laki-laki yang berjumlah 55 orang dengan presentase 91,67%, kategori karyawan terbanyak didominasi oleh laki-laki yang berjumlah 55 orang dengan presentase 91,67%. Alasan perusahaan didominasi oleh laki-laki karena fisik dan tenaga jauh lebih baik dibandingkan dengan wanita.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Peneliti mengelompokkan responden berdasarkan usia, yang merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor usia adalah salah satu isu strategis dalam pengelolaan manajemen SDM khususnya jika dikaitkan dengan kinerja individu maupun kinerja organisasi dalam lingkup yang lebih luas. Dalam dekade terakhir terdapat keyakinan bahwa kinerja memiliki hubungan terbalik dengan faktor usia. Data responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
17-23tahun	5	8,33%
24-30tahun	10	16,67%
31- 38tahun	20	33,33%
≥ 39 tahun	25	41,67%
Jumlah	60	100%

Sumber : PT Elang Puspita Karya

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa pada karyawan PT Elang Puspita Karya yang menjadi responden dalam penelitian ini usia 17-23 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase 8,33%, karyawan yang berusia 24–30 tahun berjumlah 10 orang dengan presentase 16,67%, karyawan yang berusia 31-38 tahun berjumlah 20 orang dengan presentase 33,33%, dan karyawan yang berusia ≥ 39 tahun berjumlah 25 orang dengan presentase 41,67%. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Elang Puspita Karya didominasi oleh responden pada usia ≥ 39 tahun dengan presentase 41,67% sejumlah 25 orang. Alasan usia ≥ 39 tahun lebih mendominasi karena pada usia

tersebut, mampu bersosialisasi dengan baik, pola pikir yang cukup matang, memiliki pengalaman yang lebih banyak dan keinginan untuk menjadi pemimpin sangat kuat.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaannya. Karyawan dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah.

Data responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut

:

Tabel 4. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMP	26	43,33%
SLTA	34	56,67%
Jumlah	60	100%

Sumber :PT Elang Puspita Karya

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan pada karyawan PT Elang Puspita Karya yang menjadi responden dalam penelitian ini jenjang SMP berjumlah 26 orang dengan presentase 43,33%, tingkat pendidikan jenjang SLTA berjumlah 34 orang dengan presentase 56,67%. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Elang Puspita Karya didominasi oleh tingkat pendidikan jenjang SLTA dengan presentase 56,67% sejumlah 34 orang. Alasan jenjang pendidikan didominasi oleh SLTA karena mereka lebih

dipercaya untuk menangani tingkat pekerjaan yang dianggap sulit dan beresiko tinggi.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama bekerja erat dihubungkan dengan pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi dan pemahaman *job description* yang lebih baik. Hal itulah yang dimiliki oleh karyawan dengan masa kerja yang lebih lama, walaupun mungkin dari umur sudah tidak dapat dikatakan muda. Data responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
0,5 – 2 tahun	13	21,66%
3 – 4 tahun	47	78,34%
Jumlah	60	100%

Sumber : PT Elang Puspita Karya

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa masa kerja pada karyawan PT Elang Puspita Karya yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah masa kerja 0,5 – 2 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 21,66% dan masa kerja 3 – 4 tahun berjumlah 47 orang dengan persentase 78,34%. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masa kerja karyawan PT Elang Puspita Karya terbanyak pada masa kerja antara 3 – 4 tahun dengan persentase 78,34% sejumlah 47 orang. Alasan masa kerja didominasi oleh umur 3 - 4 tahun karena mereka betah dalam perusahaan tersebut. Baik dalam suasana yang bersifat kekeluargaan, lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang tersedia dan atasan yang bersahabat.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan dengan cara mengkoreksi skor butir dengan skor total. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila didapatkan besar koefisien korelasi skor butir dengan skor total yang lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut.

a. Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan yang positif yang dianggapnya bisa mewujudkan tujuan suatu perusahaan.

Tabel 6. Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,559	0,2542	Valid
2	0,637	0,2542	Valid
3	0,482	0,2542	Valid
4	0,455	0,2542	Valid
5	0,513	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa r_{hitung} keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel} yang besarnya 0,2542. Karena keseluruhan nilai r_{hitung} semua indikator yang diuji lebih besar daripada nilai r_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Instrumen Variabel Disiplin (X_2)

Tabel 7. Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin (X₂)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,605	0,2542	Valid
2	0,667	0,2542	Valid
3	0,451	0,2542	Valid
4	0,535	0,2542	Valid
5	0,392	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Dari tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa r_{hitung} keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel} yang besarnya 0,2542. Karena keseluruhan nilai r_{hitung} semua indikator yang diuji lebih besar daripada nilai r_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

c. Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Tabel 8. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (X₃)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,618	0,2542	Valid
2	0,521	0,2542	Valid
3	0,630	0,2542	Valid
4	0,367	0,2542	Valid
5	0,465	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Dari tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa r_{hitung} keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel} yang besarnya 0,2542. Karena keseluruhan nilai r_{hitung} semua indikator yang diuji lebih besar daripada nilai r_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

d. Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara (2008:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,718	0,2542	Valid
2	0,742	0,2542	Valid
3	0,535	0,2542	Valid
4	0,380	0,2542	Valid
5	0,414	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Dari tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa r_{hitung} keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel} yang besarnya 0,2542. Karena keseluruhan nilai r_{hitung} semua indikator yang diuji lebih besar daripada nilai r_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Dalam penelitian ini uji reabilitas dilakukan dengan rumus *Cronbach's Alpha*. Apabila didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 berarti buruk. Sekitar 0,70 diterima dan lebih atau sama dengan 0,80 adalah baik. (Sekaran, 2003:311).

Hasil pengujian realibilitas, didapatkan sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,684	Reliabel
Disiplin (X_2)	0,736	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0,698	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,679	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Dari tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah diatas atau lebih dari 0,60. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

3. *Method Successive Interval* (MSI)

Sebelum digunakan analisis linier berganda dari hasil jawaban responden yang berupa data ordinal diubah menjadi data interval dengan melakukan *Method Successive Interval* (MSI). Adapun pengubahan itu dilakukan pada setiap variabel Motivasi Kerja (X_1), variabel Disiplin

(X₂), variabel Kepuasan Kerja (X₃) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini adalah distribusi jawaban responden dan hasil skala interval dari data ordinal di masing-masing variabel :

a. Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Tabel 11. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X₁) dengan Method Successive Interval (MSI)

Item Pertanyaan	alternatif jawaban					total frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	0	12	22	26	60
2	1	0	13	11	35	60
3	0	0	9	28	23	60
4	0	1	7	20	32	60
5	0	8	2	31	19	60
Frekuensi	1	9	43	90	135	278,00
Proporsi	0,004	0,032	0,155	0,324	0,486	
Pro Kum	0,004	0,036	0,191	0,514	1,000	
Zi	-2,688	-1,799	-0,876	0,036		
Densitas	0,011	0,079	0,272	0,399	0,399	
Skala nilai	-2,994	-2,108	-1,247	-0,392	-0,001	3,994
Transformasi						
i	1,000	1,886	2,747	3,603	3,994	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Dengan demikian hasil skala interval dari data ordinal ke Variabel (X₁) yang Motivasi Kerja dikumpulkan dari lapangan sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Skala Interval Dari Data Ordinal Variabel Motivasi Kerja(X₁)

Skala Ordinal	Berubah	Skala Interval
Nilai Jawaban 1	Menjadi	1,000
Nilai Jawaban 2	Menjadi	1,886
Nilai Jawaban 3	Menjadi	2,747

Nilai Jawaban 4	Menjadi	3,603
Nilai Jawaban 5	Menjadi	3,994

b. Variabel Disiplin(X_2)

Tabel 13. Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin (X_2) dengan *Method Successive Interval* (MSI)

Item Pertanyaan	alternatif jawaban					total frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	0	12	22	26	60
2	1	0	13	11	35	60
3	0	0	9	28	23	60
4	0	1	7	20	32	60
5	0	1	0	28	31	60
Frekuensi	1	2	41	86	147	277,00
Proporsi	0,004	0,007	0,148	0,310	0,531	
Pro Kum	0,004	0,011	0,159	0,469	1,000	
Zi	-2,687	-2,296	-0,999	-0,077		
Densitas	0,011	0,029	0,242	0,398	0,399	
Skala nilai	-2,993	-2,460	-1,443	-0,501	-0,002	3,993
Transformasi	1,000	1,533	2,550	3,492	3,991	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Dengan demikian hasil skala interval dari data ordinal ke Variabel Disiplin (X_2) yang dikumpulkan dari lapangan sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Skala Interval Dari Data Ordinal Variabel Disiplin(X_2)

Skala Ordinal	Berubah	Skala Interval
Nilai Jawaban 1	Menjadi	1,000
Nilai Jawaban 2	Menjadi	1,533
Nilai Jawaban 3	Menjadi	2,550
Nilai Jawaban 4	Menjadi	3,492
Nilai Jawaban 5	Menjadi	3,991

c. Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Tabel 15. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X_3) dengan *Method Successive Interval* (MSI)

Item Pertanyaan	alternatif jawaban					total frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	0	23	18	19	60
2	0	0	12	20	28	60
3	1	2	13	10	34	60
4	0	1	11	27	21	60
5	0	2	8	21	29	60
Frekuensi	1	5	67	74	131	278,00
Proporsi	0,004	0,018	0,241	0,266	0,471	
Pro Kum	0,004	0,022	0,263	0,529	1,000	
Zi	-2,688	-2,022	-0,635	0,072		
Densitas	0,011	0,052	0,326	0,398	0,399	
Skala nilai	-2,994	-2,272	-1,138	-0,270	-0,002	3,994
Transformasi	1,000	1,722	2,856	3,724	3,992	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2.0)

Dengan demikian hasil skala interval dari data ordinal ke Variabel Kepuasan Kerja (X_3) yang dikumpulkan dari lapangan sebagai berikut :

Tabel 16. Hasil Skala Interval Dari Data Ordinal Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Skala ordinal	Berubah	Skala Interval
Nilai Jawaban 1	Menjadi	1,000
Nilai Jawaban 2	Menjadi	1,722
Nilai Jawaban 3	Menjadi	2,856
Nilai Jawaban 4	Menjadi	3,724
Nilai Jawaban 5	Menjadi	3,992

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 17. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan *Method Successive Interval* (MSI)

Item Pertanyaan	alternatif jawaban					total frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	0	12	22	26	60
2	0	0	12	20	28	60
3	1	2	13	10	34	60
4	0	1	11	27	21	60
5	0	2	8	21	29	60
Frekuensi	1	5	56	77	138	277,00
Proporsi	0,004	0,018	0,202	0,278	0,498	
Pro Kum	0,004	0,022	0,224	0,502	1,000	
Zi	-2,687	-2,021	-0,759	0,005		
Densitas	0,011	0,052	0,299	0,399	0,399	
Skala nilai	-2,993	-2,271	-1,223	-0,359	0,000	3,993
Transformasi	1,000	1,722	2,771	3,634	3,993	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Dengan demikian hasil skala interval dari data ordinal ke Variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dikumpulkan dari lapangan sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Skala Interval Dari Data Ordinal Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Skala Ordinal	Berubah	Skala Interval
Nilai Jawaban 1	Menjadi	1,000
Nilai Jawaban 2	Menjadi	1,722
Nilai Jawaban 3	Menjadi	2,771
Nilai Jawaban 4	Menjadi	3,634
Nilai Jawaban 5	Menjadi	3,993

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah variabel penelitian dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diujikan pada model regresi dari Motivasi Kerja (X_1), Disiplin(X_2), Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu dengan menguji *Understandized Residual* data.

Imam Ghozali (2005:114) mengemukakan bahwa uji normalitas dapat dilakukan pada model regresi dengan melakukan uji normal pada nilai *Understandized Residual* data. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp Sig* lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji normalitas untuk penelitian disajikan sebagai berikut :

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

Data	KSZ	Signifikan	Keterangan
Model	0,200	0,05	Normal
Regresi			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Tabel 19 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp Sig* dari hasil uji normalitas yaitu 0,200 artinya lebih besar dari 0,05 maka

dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan antara variabel independent. Kemiripan antar variabel independent akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Uji ini berfungsi untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Jika *varian implation factor* (VIF) yang dihasilkan antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan pengujian multikolinieritas hasil perhitungan besaran *varian implation factor* (VIF) sebagai berikut :

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,975	1,026	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin	0,933	1,071	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,916	1,092	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Berdasarkan tabel 20 nilai *varian implation factor* (VIF) pada Motivasi Kerja (X_1), Disiplin(X_2), Kepuasan Kerja (X_3) terhadap

Kinerja Karyawan (Y) berada diantara 1-10, maka data di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan *Rank Spearman*. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas dengan *Rank Spearman* adalah jika nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 21. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,549	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin	0,229	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,837	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Dari hasil tabel 21 di atas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas karena signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja (X_1), Disiplin (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda.

Tabel 22. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Koef Reg	Std. Error	B	t	P
Konstan	2,204	4,312		0,511	0,611
Motivasi Kerja	0,015	0,154	0,010	0,095	0,925
Disiplin	0,588	0,116	0,530	5,077	0,000
Kepuasan Kerja	0,254	0,97	0,276	2,620	0,011

R = 0,656
R² = 0,430
Adjusted R² = 0,400
F = 14,102

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Berdasarkan tabel 22 di atas maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,204 + 0,015X_1 + 0,588X_2 + 0,254X_3$$

Dari persamaan di atas menunjukkan :

- Koefisien regresi β_0 sebesar 2,204, artinya nilai konstanta atau besarnya kinerja karyawan (Y) = 2,204 dengan asumsi Motivasi Kerja (X_1), Disiplin (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) = 0
- Koefisien regresi β_1 sebesar 0,015 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah

Positif. Artinya semakin tinggi Motivasi Kerja (X_1) maka Kinerja Karyawan (Y) semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah Motivasi Kerja (X_1) maka Kinerja Karyawan (Y) semakin rendah.

- c. Koefisien regresi β_2 sebesar 0,588 menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Artinya semakin tinggi Disiplin(X_2) maka Kinerja Karyawan (Y) semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah Disiplin(X_2) maka Kinerja Karyawan (Y) semakin rendah.
- d. Koefisien regresi β_3 sebesar 0,254 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja (X_3) maka Kinerja Karyawan (Y) semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah Kepuasan Kerja (X_3) maka Kinerja Karyawan (Y) semakin rendah.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Tujuan dari uji hipotesis koefisien regresi secara parsial adalah untuk mengetahui apakah secara individual variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Didapatkan hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel 23. Perbandingan Nilai t-hitung dan t-tabel

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}
Motivasi Kerja	0,095	1,67203
Disiplin	5,077	1,67203
Kepuasan Kerja	2,620	1,67203

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Berdasarkan tabel 23 di atas dapat dilihat bahwa :

1) Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t_{hitung} pada variabel Motivasi Kerja (X_1) adalah 0,095 maka H_0 diterima dan H_a ditolak karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,095 < 1,67203$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) **ditolak**.

2) Pengaruh Disiplin(X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t_{hitung} pada variabel Disiplin(X_2) adalah 5,077 maka H_0 ditolak dan H_a diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,077 > 1,67203$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin(X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Disiplin(X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) **diterima**.

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

Nilai t_{hitung} pada variabel Kepuasan Kerja (X_3) adalah 2,620 maka H_0 ditolak dan H_a diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$

(2,620 > 1,67203). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) **diterima**.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dari hipotesis koefisien secara serentak adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 24. Hasil Uji F_{hitung} *Reability Statistic*

F_{hitung}	F_{tabel}
14,102	2,76

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Berdasarkan tabel 24 di atas, didapatkan hasil nilai F_{hitung} adalah 13,815 dan hasil nilai F_{tabel} adalah 2,76. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ artinya secara bersama-sama variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Elang Puspita Karya .

Dengan demikian Hipotesis 4 yang menyatakan variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin(X_2)dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**diterima**.

7. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Disiplin (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Elang Puspita Karya.

Pada pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) **ditolak**atau variabel Motivasi Kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan didapatkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,095 < 1,67203$) karena banyak karyawan yang kurang senang dengan gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan. Kebutuhannya sendiri adalah segala sesuatu yang dibutuhkan seseorang untuk mempertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Dody (2017) dengan judul skripsi “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi internal secara sendiri-sendiri tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mas Sumbiri.

Pada pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Disiplin(X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

diterima atau variabel Disiplin(X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,077 > 1,67203$). Terlihat disini peran pentingnya karyawan yang selalu bertanggung jawab menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh perhitungan dan ketelitian. Dengan penuh perhitungan dan ketelitian karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Sumaeni (2018) dengan judul skripsi “Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat KC Surabaya –Mas Mansyur”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) **diterima** atau variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,620 > 1,67203$). Terlihat disini karyawan merasa puas dengan diberikannya kesempatan untuk bertanggung jawab menyelesaikan tantangan dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan serta keputusan atasan yang baik terhadap bawahan mengenai masalah yang sering dihadapi oleh karyawannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Wibowo (2015) dengan judul skripsi “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

(Studi kasus pada Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka Cibubur)”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis keempat setelah penulis melakukan olah data didapatkan nilai F_{hitung} pada penelitian sebesar 14,102 sedangkan F_{tabel} adalah 2,76 sehingga dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14,102 > 2,76$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga hipotesis keempat **diterima**. Hal ini ditunjukkan bahwa pekerja mampu menunjukkan kualitas kerja dengan ketelitian dan kerapian. Dengan ketelitian dan kerapian maka dapat memberi keuntungan baik perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Paramban (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Keuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Pusdiklat Pgawa Kementrian Pendidikan dan Keudayaan)”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini terdapat hal yang perlu dipertimbangkan sebagai bahan dari kelemahan penelitian yaitu adalah variabel yang diteliti belum mampu menjelaskan semua tentang kinerja karyawan (Y),

sehingga perlu menggali variabel lain yang dapat mempengaruhi, hal tersebut terlihat pada nilai *Adjusted R Square* yang bernilai 0,400 atau 40% yang artinya masih ada 60% faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Elang Puspita Karya. Hal ini ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,095 < 1,67203$)
2. Variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Elang Puspita Karya. Hal ini ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,077 > 1,67203$).
3. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Elang Puspita Karya. Hal ini ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,620 > 1,67203$).
4. Variabel Motivasi Kerja, Disiplin, dan Kepuasan Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Elang Puspita Karya. Hal ini ditunjukkan dari hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14,102 > 2,76$. Dan Hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,400, yang memiliki kontribusi sebesar 0,400 atau 40% terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Elang Puspita Karya, sedangkan sisanya 0,600 atau 60%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Saran bagi PT Elang Puspita Karya

Bagi PT Elang Puspita Karya diharapkan mampu meningkatkan kinerja kerja karyawan melalui motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja. Pelaksanaan motivasi oleh pimpinan harus ditingkatkan lagi agar dapat menjalin hubungan yang baik untuk seluruh pekerja, peraturan-peraturan yang ada dapat lebih ditingkatkan agar karyawan lebih disiplin dalam ketepatan waktu. Dan pimpinan harus lebih pintar untuk menangani masalah, atasan juga perlu memberikan tantangan dan pekerjaan menarik terhadap para karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja.

2. Saran bagi Karyawan

Karyawan di PT Elang Puspita Karya harus lebih menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi, agar dapat memberikan pengaruh terhadap kinerjanya dan juga meningkatkan serta menciptakan kualitas kerja yang baik.

3. Saran bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian terutama berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Serta untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan. Hal tersebut terlihat pada nilai *Adjusted R Square* yang bernilai sebesar 0,400 atau 40% yang artinya masih ada 60% faktor lain yang tidak diteliti yaitu kompensasi, gaya dan tunjangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto . 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- As'ad, 1995. *Psikologi Industri*. Yoyakarta : Librety.
- Ashari, Purbayu dan Budi Santosa. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Exel dan SPSS*. Yogyakarta.
- Asriyanto, Abib. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Kalika Intergraha di Semarang* : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Chrisnanda, Dody. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri* : Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Darsono dan Siswandoko. 2011. *Sumber Daya Manusia*. Nusantara Consulting.
- Ghozali, Iman. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS*. Cetakaan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerit Andi
- Gujarati, Damodar. 1995. *Ekonometrika Dasar*. Alih Bahasa Sumarno Zain. Erlangga : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan kunci keberhasilan*. Jakarta:
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Catatan ke 11. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- J. Supranto. (2009). “ *Statistik, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga

- Johnson, B dan Christensen, L. (2012). *Educational Research*. London: SAGE Publication, Inc.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan pertama. Yogyakarta: BPF
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2011
- Mangkuprawira, Sjafrid dan Hubeis Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Bogor: Ghalia Indonesia
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta : BPF
- Moch, As'ad. 1995. *Psikologi Industri*: Liberty.
- Paramban, Sumiati. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)* : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Priyatno, Dewi. 2008 *Mandiri Belajar SPSS – Bagi Mahasiswa dan Umum*, Yogyakarta : MediaKom.
- Rivai, V.Sagala, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen. P Judge, Thimoty. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Schuler dan Jackson. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Menghadapi abad ke-21. Edisi ke-enam. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Mandar Maju.

- Sumaeni, Endang, 2018. *Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Kayawan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat KC Surabaya-Mas Mansyur* : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Progam Studi Ekonomi Syariah Surabaya.
- Susanto, Singgih, 2002. *Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Susilo, Martoyo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.
- Wibowo, Setiyo. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bumi Perkembangan dan Graha Wisata Pramuka Cibubur)* : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Widayaningtyas, Rika. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macananjaya Cermelang Klaten)* : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Walgito, Bimo. 1999. *Pegantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset

Lampiran 3. Hasil Olah Data Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

HASIL VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA

		Correlations					
		item1	item2	item3	item4	item5	skor_motivasi
item1	Pearson Correlation	1	.204	.150	.193	.018	.559**
	Sig. (2-tailed)		.119	.253	.141	.892	.000
	N	60	60	60	60	60	60
item2	Pearson Correlation	.204	1	.119	.137	.129	.637**
	Sig. (2-tailed)	.119		.364	.297	.327	.000
	N	60	60	60	60	60	60
item3	Pearson Correlation	.150	.119	1	.020	.122	.482**
	Sig. (2-tailed)	.253	.364		.878	.352	.000
	N	60	60	60	60	60	60
item4	Pearson Correlation	.193	.137	.020	1	-.056	.455**
	Sig. (2-tailed)	.141	.297	.878		.671	.000
	N	60	60	60	60	60	60
item5	Pearson Correlation	.018	.129	.122	-.056	1	.513**
	Sig. (2-tailed)	.892	.327	.352	.671		.000
	N	60	60	60	60	60	60
skor_motivasi	Pearson Correlation	.559**	.637**	.482**	.455**	.513**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

Lampiran 4. Hasil Olah Data Uji Validitas Variabel Disiplin

HASIL VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN

		Correlations					
		item1	item2	item3	item4	item5	skor_disiplin
item1	Pearson Correlation	1	.204	.150	.193	.046	.605**
	Sig. (2-tailed)		.119	.253	.141	.729	.000
	N	60	60	60	60	60	60
item2	Pearson Correlation	.204	1	.119	.137	.147	.667**
	Sig. (2-tailed)	.119		.364	.297	.262	.000
	N	60	60	60	60	60	60
item3	Pearson Correlation	.150	.119	1	.020	-.031	.451**
	Sig. (2-tailed)	.253	.364		.878	.813	.000
	N	60	60	60	60	60	60
item4	Pearson Correlation	.193	.137	.020	1	.070	.535**
	Sig. (2-tailed)	.141	.297	.878		.593	.000
	N	60	60	60	60	60	60
item5	Pearson Correlation	.046	.147	-.031	.070	1	.392**
	Sig. (2-tailed)	.729	.262	.813	.593		.002
	N	60	60	60	60	60	60
skor_disiplin	Pearson Correlation	.605**	.667**	.451**	.535**	.392**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	60	60	60	60	60	60

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

Lampiran 5. Hasil Olah Data Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

HASIL VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA

		Correlations					
		item1	item2	item3	item4	item5	skor_kepuasan
item1	Pearson Correlation	1	.209	.277*	-.038	.150	.618**
	Sig. (2-tailed)		.109	.032	.771	.253	.000
	N	60	60	60	60	60	60
item2	Pearson Correlation	.209	1	.135	.025	.065	.521**
	Sig. (2-tailed)	.109		.305	.852	.621	.000
	N	60	60	60	60	60	60
item3	Pearson Correlation	.277*	.135	1	.046	.021	.630**
	Sig. (2-tailed)	.032	.305		.725	.874	.000
	N	60	60	60	60	60	60
item4	Pearson Correlation	-.038	.025	.046	1	.020	.367**
	Sig. (2-tailed)	.771	.852	.725		.882	.004
	N	60	60	60	60	60	60
item5	Pearson Correlation	.150	.065	.021	.020	1	.465**
	Sig. (2-tailed)	.253	.621	.874	.882		.000
	N	60	60	60	60	60	60
skor_kepuasan	Pearson Correlation	.618**	.521**	.630**	.367**	.465**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Lampiran 6. Hasil Olah Data Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

HASIL VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

		Correlations					
		item1	item2	item3	item4	item5	skor_kinerja
item1	Pearson Correlation	1	.944**	.081	.033	.054	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000	.537	.805	.680	.000
	N	60	60	60	60	60	60
item2	Pearson Correlation	.944**	1	.135	.025	.065	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000		.305	.852	.621	.000
	N	60	60	60	60	60	60
item3	Pearson Correlation	.081	.135	1	.046	.021	.535**
	Sig. (2-tailed)	.537	.305		.725	.874	.000
	N	60	60	60	60	60	60
item4	Pearson Correlation	.033	.025	.046	1	.020	.380**
	Sig. (2-tailed)	.805	.852	.725		.882	.003
	N	60	60	60	60	60	60
item5	Pearson Correlation	.054	.065	.021	.020	1	.414**
	Sig. (2-tailed)	.680	.621	.874	.882		.001
	N	60	60	60	60	60	60
skor_kinerja	Pearson Correlation	.718**	.742**	.535**	.380**	.414**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.001	
	N	60	60	60	60	60	60

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

Lampiran 7. Hasil Olah Data Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	16.85	4.435	.425	.640
item2	17.02	4.593	.378	.659
item3	16.80	4.569	.433	.638
item4	16.78	4.444	.584	.590
item5	16.88	3.529	.452	.646

Lampiran 8. Hasil Olah Data Uji Reliabilitas Variabel Disiplin

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL DISIPLIN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	17.13	3.440	.637	.644
item2	16.98	4.017	.386	.728
item3	17.18	3.135	.615	.641
item4	17.48	3.339	.416	.734
item5	17.15	3.587	.484	.695

Lampiran 9. Hasil Olah Data Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	17.03	3.355	.507	.628
item2	16.85	3.825	.329	.694
item3	16.98	2.864	.598	.579
item4	17.43	3.301	.342	.705
item5	17.03	3.185	.521	.619

Lampiran 10. Hasil Olah Data Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KEPUASAN KERJAKINERJA
KARYAWAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	16.98	3.508	.491	.602
item2	16.43	4.080	.546	.593
item3	16.37	4.507	.309	.677
item4	16.62	3.969	.368	.660
item5	16.87	3.677	.490	.602

Lampiran 11. Hasil MSI Motivasi Kerja

PENINGKATAN ORDINAL KE INTERVAL DENGAN METHOD SUCCESIVE INTERVAL (MSI)

Item Pertanyaan	alternatif jawaban					total
	1	2	3	4	5	frekuensi
1	0	0	12	22	26	60
2	1	0	13	11	35	60
3	0	0	9	28	23	60
4	0	1	7	20	32	60
5	0	8	2	31	19	60
Frekuensi	1	9	43	90	135	278,00
Proporsi	0,004	0,032	0,155	0,324	0,486	
Pro Kum	0,004	0,036	0,191	0,514	1,000	
Zi	-2,688	-1,799	-0,876	0,036		
Densitas	0,011	0,079	0,272	0,399	0,399	
Skala nilai	-2,994	-2,108	-1,247	-0,392	-0,001	3,994
Tranformasi	1,000	1,886	2,747	3,603	3,994	

Lampiran 12. Hasil MSI Disiplin

PENINGKATAN ORDINAL KE INTERVAL DENGAN METHOD SUCCESIVE INTERVAL (MSI)

Item Pertanyaan	alternatif jawaban					total frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	0	12	22	26	60
2	1	0	13	11	35	60
3	0	0	9	28	23	60
4	0	1	7	20	32	60
5	0	1	0	28	31	60
Frekuensi	1	2	41	86	147	277,00
Proporsi	0,004	0,007	0,148	0,310	0,531	
Pro Kum	0,004	0,011	0,159	0,469	1,000	
Zi	-2,687	-	2,296	-0,999	-0,077	
Densitas	0,011	0,029	0,242	0,398	0,399	
Skala nilai	-2,993	-	2,460	-1,443	-0,501	3,993
Transformasi	1,000	1,533	2,550	3,492	3,991	

Lampiran 13. Hasil MSI Kepuasan Kerja

PENINGKATAN ORDINAL KE INTERVAL DENGAN METHOD SUCESIVE INTERVAL (MSI)

Item Pertanyaan	alternatif jawaban					total
	1	2	3	4	5	frekuensi
1	0	0	23	18	19	60
2	0	0	12	20	28	60
3	1	2	13	10	34	60
4	0	1	11	27	21	60
5	0	2	8	21	29	60
Frekuensi	1	5	67	74	131	278,00
Proporsi	0,004	0,018	0,241	0,266	0,471	
Pro Kum	0,004	0,022	0,263	0,529	1,000	
Zi	-2,688	-2,022	-0,635	0,072		
Densitas	0,011	0,052	0,326	0,398	0,399	
Skala nilai	-2,994	-2,272	-1,138	-0,270	-0,002	3,994
Transformasi	1,000	1,722	2,856	3,724	3,992	

Lampiran 14. Hasil MSI Kinerja Karyawan

PENINGKATAN ORDINAL KE INTERVAL DENGAN METHOD SUCSESIVE INTERVAL (MSI)

Item Pertanyaan	alternatif jawaban					total
	1	2	3	4	5	frekuensi
1	0	0	12	22	26	60
2	0	0	12	20	28	60
3	1	2	13	10	34	60
4	0	1	11	27	21	60
5	0	2	8	21	29	60
Frekuensi	1	5	56	77	138	277,00
Proporsi	0,004	0,018	0,202	0,278	0,498	
Pro Kum	0,004	0,022	0,224	0,502	1,000	
Zi	-2,687	-2,021	-0,759	0,005		
Densitas	0,011	0,052	0,299	0,399	0,399	
Skala nilai	-2,993	-2,271	-1,223	-0,359	0,000	3,993
Transformasi	1,000	1,722	2,771	3,634	3,993	

Lampiran 15. Hasil Olah Data Uji Asumsi Klasik Normalitas

HASIL UJI ASUMSI KLASIK NORMALITAS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan, Motivasi, Disiplin ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.400	4.521

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	864.674	3	288.225	14.102	.000 ^b
	Residual	1144.576	56	20.439		
	Total	2009.250	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.40449687
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.064
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Lampiran 16. Hasil Olah Data Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

HASIL UJI ASUMSI KLASIK MULTIKOLINEARITAS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan, Motivasi, Disiplin ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.400	4.521

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	864.674	3	288.225	14.102	.000 ^b
	Residual	1144.576	56	20.439		
	Total	2009.250	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.204	4.312		.511	.611	
	Motivasi	.015	.154	.010	.095	.925	1.026
	Disiplin	.588	.116	.530	5.077	.000	1.071
	Kepuasan	.254	.097	.276	2.620	.011	1.092

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations^a

Model		Kepuasan	Motivasi	Disiplin
1	Correlations	Kepuasan	1.000	-.155
		Motivasi	-.155	1.000
		Disiplin	-.256	.073
1	Covariances	Kepuasan	.009	-.002
		Motivasi	-.002	.024
		Disiplin	-.003	.013

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Motivasi	Disiplin	Kepuasan
1	1	3.839	1.000	.00	.00	.01	.01
	2	.084	6.749	.02	.02	.11	.99
	3	.066	7.653	.03	.10	.78	.01
	4	.011	18.724	.95	.89	.10	.00

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 17. Hasil Olah Data Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

HASIL UJI ASUMSI KLASIK HETEROSKEDASTISITAS

			Correlations			
			Motivasi	Disiplin	Kepuasan	Kinerja
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.193	.151	.079
		Sig. (2-tailed)	.	.140	.248	.549
		N	60	60	60	60
	Disiplin	Correlation Coefficient	.193	1.000	.051	.158
		Sig. (2-tailed)	.140	.	.700	.229
		N	60	60	60	60
	Kepuasan	Correlation Coefficient	.151	.051	1.000	.027
		Sig. (2-tailed)	.248	.700	.	.837
		N	60	60	60	60
	Kinerja	Correlation Coefficient	.079	.158	.027	1.000
		Sig. (2-tailed)	.549	.229	.837	.
		N	60	60	60	60

Lampiran 18. Hasil Olah Data Uji Regresi Linier Berganda
HASIL UJI REGRESI LINER BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan, Motivasi, Disiplin ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.400	4.521

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	864.674	3	288.225	14.102	.000 ^b
	Residual	1144.576	56	20.439		
	Total	2009.250	59			

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2.204	4.312			
1	Motivasi	.015	.154	.010	.095	.925
	Disiplin	.588	.116	.530	5.077	.000
	Kepuasan	.254	.097	.276	2.620	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

RINGKASAN

Ginanta Wija Pratama, Program Studi Manajemen (Program Sarjana), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Elang Puspita Karya. Dengan dosen pembimbing I Rustina Dewi, S.E, M.Sidan dosen pembimbing II Mustabihatun Umriyah, S.E.I.M.Si.

Pada era saat ini, kinerja karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam menunjang aktivitas perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena jika setiap karyawan melakukan kerjanya dengan baik maka aktivitas usaha yang dijalankan akan berkembang lebih baik dari sebelumnya. Merujuk pada latar belakang tersebut dan teori tentang kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Elang Puspita Karya.

Penelitian ini dilakukan pada PT Elang Puspita Karya. Jumlah responden yang ditetapkan sebanyak 60 orang. Sebagai variabel independen, yaitu Motivasi Kerja, disiplin, Kepuasan Kerja dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, MSI

(*Method Successive Interval*), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil uji T pada hipotesis pertama variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ sebesar $0,095 < 1,67203$ hipotesis ditolak. Pada hipotesis kedua variabel disiplin diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $5,077 > 1,67203$ hipotesis diterima. Pada hipotesis ketiga variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $2,620 > 1,67203$ hipotesis diterima. kemudian hasil analisis yang diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $14,102 > 2,76$.

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan kepada PT Elang Puspita Karya untuk dapat meningkatkan motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja mengingat variabel tersebut bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,400. Hal ini berarti 40% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) sedangkan 60% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian. Oleh karena itu diharapkan bagi penulis untuk dapat terus mengembangkan penelitian mengingat masih banyak variabel lain yang belum dapat diteliti oleh penulis.

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

SUMMARY

Ginanta Wija Pratama, Management Study Program (Bachelor Program), Muhammadiyah Cilacap College of Economics, Effects of Islamic Work Motivation, Discipline, and Work Environment on Employee Performance on PT Elang Puspita Karya. With supervisor I Rustina Dewi, S.E, M.Si and supervisor II Mustabihatun Umriyah, S.E, M.Si.

In this era, employee performance has a very important role in supporting company activities. That is because if every employee performs well, the business activities carried out will develop better than before. Referring to the background and theories about employee performance, this study aims to examine the Effect of Islamic Work Motivation, Discipline and Job satisfaction on Employee Performance at PT Elang Puspit Karya.

This research was conducted at PT Elang Puspita Karya. The number of respondents determined was 60 people. As an independent variable, namely Islamic work motivation, work discipline, work environment, and the dependent variable is employee performance. The analysis used includes validity test, reliability test, MSI (Method Successive Interval), classic assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing.

Based on the results of the T test on the first hypothesis Islamic work motivation variables obtained value of $T_{count} < T_{table}$ of $0,095 < 1.67203$ hypothesis was rejected. In the second hypothesis, the discipline variable is obtained the value of $T_{count} > T_{table}$ of $5,077 > 1.67203$. The hypothesis is accepted. In the third hypothesis the work environment variables obtained value of $T_{count} > T_{table}$ of $2,620 > 1.67203$ hypothesis is accepted. Then the analysis results obtained value of $F_{count} > F_{table}$ of $14,102 > 2.76$.

Based on the result of this study, expected to PT Elang Puspita Karya to be able to increase work motivation, discipline and job satisfaction considering these variables together affect employee performance, besides that the Adjusted R Square value is 0,400. This means that 40% of Employee Performance variables can be explained by Work Motivation (X_1), Discipline (X_2) and Job Satisfaction (X_3) variables while 60% is influenced by other factors outside the research model. Therefore it is expected for the writer to be able to continue to develop research considering there are still many other variables that cannot be examined by the writer.

Keywords: Work Motivation, Discipline, Job satisfaction, Employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat, rahmat dan anugrah-Nya, peneliti akhirnya berhasil menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Elang Puspita Karya”.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen pada STIE Muhammadiyah Cilacap. Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang dialami oleh peneliti, Oleh sebab itu dukungan dari berbagai pihak sangat dibutuhkan. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada pihak, yaitu :

9. Yang Terhormat Ibu Tri Nurindahyanti Yulian, SE.M.Si, Ak selaku ketua STIE Muhammadiyah Cilacap.
10. Yang Terhormat Bapak Zamroni, S.E, M.Si selaku kepala prodi manajemen STIE Muhammadiyah Cilacap.
11. Yang Terhormat Ibu Rustina Dewi, SE, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dalam mengarahkan, membimbing, dan memberi dorongan sampai skripsi selesai.
12. Yang Terhormat Ibu Mustabihatun Umriyah, SE, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan saran serta bimbingan sampai skripsi selesai.

13. Kepada Pimpinan PT Elang Puspita Karya, beserta Staff dan Karyawannya. Yang telah memberikan ijin dan partisipasinya dalam penelitian ini.
6. Kepada Keluargadan juga Fitriani Khasanah yang selama ini telah memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materiil dalam menyelesaikan kuliah sampaiskripsi ini.
7. Seluruh teman-teman seperjuangan program studi Manajemen angkatan 2015 yang senantiasa mendukung, menyemangati dan memberikan bantuan serta berbagi cerita, cinta, dan doa.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga tersusunnya skripsi in. Skripsi ini, masih terdapat kekurangan, jika terdapat kesalahan pada skripsi ini, maka peneliti meminta kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi berbagai pihak yang membutuhkan.

Cilacap, 18 Oktober 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGATAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
F. Latar Belakang Masalah	1
G. Rumusan Masalah	4
H. Batasan Penelitian	5
I. Tujuan Penelitian	5
J. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
E. Landasan Teori.....	8
5. Motivasi Kerja.....	8
g. Pengertian Motivasi	8
h. Faktor-faktor Motivasi Kerja	10
i. Metode Motivasi Kerja	12
j. Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja	13

k.	Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	13
l.	Indikator Motivasi Kerja.....	14
6.	Disiplin Kerja	15
c.	Pengertian Disiplin Kerja.....	15
d.	Indikator Disiplin Kerja	16
7.	Kepuasan Kerja	21
d.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
e.	Faktor-faktor yang mempengaruhiKepuasan Kerja.	22
f.	Indikator Kepuasan Kerja	24
8.	Kinerja Karyawan	25
e.	Pengertian Kinerja Karyawan	25
f.	Kriteria-kriteria Kinerja Karyawan.....	27
g.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	28
h.	Indikator Kinerja.....	29
F.	Penelitian Terdahulu	30
G.	Kerangka Pemikiran.....	31
H.	Hipotesis	33
BAB III	METODE PENELITIAN	34
K.	Jenis Data	34
L.	Waktu dan Tempat Penelitian	35
M.	Populasi dan Sampel	35
N.	Definisi Operasional Variabel (Indikator)	35
O.	Metode Pengumpulan Data	39
P.	Teknik Analisa Data.....	41
3.	Uji Validitas	41
4.	Uji Reliabilitas	43
Q.	Metode Succesive Interval (MSI)	44
R.	Uji Asumsi Klasik.....	45
4.	Uji Normalitas.....	45
5.	Uji Multikolinearitas	46
6.	Uji Heteroskedastisitas.....	46

S.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
T.	Uji Hipotesis	47
3.	Uji T	48
4.	Uji F	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
E.	Gambaran Umum Objek Penelitian	49
7.	Sejarah Singkat PT Elang Puspita Karya	49
8.	Visi PT Elang Puspita Karya	50
9.	Misi PT Elang Puspita Karya.....	50
10.	Lokasi PT Elang Puspita Karya.....	50
11.	Struktur Organisasi	51
12.	Deskripsi Kerja	52
F.	Gambaran Umum Responden	54
G.	Hasil Analisis	58
6.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	58
a.	Uji Validitas	58
b.	Uji Reliabilitas	61
7.	<i>Metode Succesive Interval</i> (MSI).....	62
8.	Uji Asumsi Klasik.....	67
d.	Uji Normalitas.....	67
e.	Uji Multikolinearitas	68
f.	Uji Heteroskedastisitas.....	69
9.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
10.	Uji Hipotesis	72
c.	Uji Parsial (Uji T)	72
d.	Uji Simultan (Uji F).....	73
H.	Pembahasan	74
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	78
C.	Kesimpulan	78
D.	Saran	79

DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Pernyataan Kuesioner Penelitian..... 84
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian..... 85
Lampiran 3	Output Hasil Uji Validitas Variabel (X_1) 90
Lampiran 4	Output Hasil Uji Validitas Variabel(X_2) 91
Lampiran 5	Output Hasil Uji Validitas Variabel(X_3) 92
Lampiran 6	Output Hasil Uji Validitas Variabel(Y)..... 93
Lampiran 7	Output Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X_1)..... 94
Lampiran 8	Output Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X_2)..... 95
Lampiran 9	Output Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X_3)..... 96
Lampiran 10	Output Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y)..... 97
Lampiran 11	Output Dasar Perhitungan MSI Variabel (X_1)..... 98
Lampiran 12	Output Dasar Perhitungan MSI Variabel (X_2)..... 99
Lampiran 13	Output Dasar Perhitungan MSI Variabel (X_3)..... 100
Lampiran 14	Output Dasar Perhitungan MSI Variabel (Y)..... 101
Lampiran 15	Output Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas 102
Lampiran 16	Output Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas 104
Lampiran 17	Output Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas 106
Lampiran 18	Output Hasil Uji Regresi Linier Berganda 107

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 2 Struktur Organisasi	52

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
Tabel 5 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 6 Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1).....	59
Tabel 7 Hasil Validitas Variabel Disiplin (X_2).....	59
Tabel 8 Hasil Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_3).....	60
Tabel 9 Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 11 Distribusi Jawaban Responden Motivasi Kerja(X_1) Dengan Menggunakan MSI.....	63
Tabel 12 Hasil Skala Interval dari data Ordinal Variabel (X_1).....	63
Tabel 13 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X_2) Dengan Menggunakan MSI.....	64
Tabel 14 Hasil Skala Interval dari data Ordinal Variabel (X_2).....	64
Tabel 15 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X_3) Dengan Menggunakan MSI.....	65
Tabel 16 Hasil Skala Interval dari data Ordinal Variabel (X_3).....	65
Tabel 17 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) Dengan Menggunakan MSI.....	66
Tabel 18 Hasil Skala Interval dari data Ordinal Variabel (Y).....	66

Tabel 19 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel20 Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 21 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
Tabel 22 Analisis Regresi Linear Berganda	70
Tabel 23 Perbandingan Nilai t-hitung dan t-tabel	72
Table 24 Hasil Uji f-hitung <i>Reability Statistic</i>	74