

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
WINSEN KENCANA PERKASA**

SKRIPSI



**Oleh:
Ricky Vinando
170910003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
WINSEN KENCANA PERKASA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh :
Ricky Vinando
170910003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ricky Vinando
NPM : 170910003
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WINSEN KENCANA PERKASA

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 22 Januari 2021



Ricky Vinando
170910003

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
WINSEN KENCANA PERKASA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Ricky Vinando
170910003**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini**

Batam, 22 Januari 2021



**Asron Saputra, S.E., M.Si.
Pembimbing**



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam suatu unsur yang sangat penting dan serius dalam sebuah perusahaan untuk mengatur karyawan tidaklah begitu mudah karena setiap karyawan memiliki karakteristik berbeda-beda dan unsur-unsur lainnya untuk meningkatkan kinerja mereka. Demikian pula, PT Winsen Kencana Perkasa juga mengharapkan peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan populasi yang diambil adalah karyawan tetap pada PT Winsen Kencana Perkasa di kota Batam sebanyak 130 responden. Teknik untuk pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Pada penelitian ini data yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk mendapatkan hasil yang signifikan. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan berdasarkan hasil persamaan regresi dan dengan nilai *R Square*. Berdasarkan data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat *valid* dan variabelnya bersifat reliabel. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and job satisfaction on employee performance. In a very important and serious element in a company to manage employees is not so easy because every employee has different characteristics and other elements to improve their performance. Likewise, PT Winsen Kencana Perkasa also expects an increase in employee performance to achieve optimal company goals. This study used a descriptive method with a quantitative approach and the population taken was 130 permanent employees at PT Winsen Kencana Perkasa in the city of Batam. Technique for sampling using saturated sampling technique. In this study the data were processed using the SPSS version 25 application to obtain significant results. The results of multiple regression testing show that the variables of Work Discipline and Job Satisfaction have a positive effect on Employee Performance based on the results of the regression equation and with the value of R Square. Based on statistical data, the indicators in this study are valid and the variables are reliable. Hypothesis testing using the t test shows that the variables of Work Discipline and Job Satisfaction are proven to significantly affect the Employee Performance variable. Then through the F test it can be seen that the variables of Work Discipline and Job Satisfaction simultaneously have an influence on employee performance variables with the result that the calculated F value is greater than the F table.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak . Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis.
6. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Winsen Kencana Perkasa yang telah membantu dalam pengumpulan data penelitian;
7. Kedua orang tua yang memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus serta menjadi tempat curahan hati penulis, atas doa, nasihat, serta dukungan yang mereka berikan.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini..

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya.

Batam, 22 Januari 2021

Penulis



Ricky Vinando



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-------------|
| HALAMAN SAMPUL DEPAN | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS..... | iii |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR RUMUS | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah | 9 |
| 1.3. Batasan Masalah | 10 |
| 1.4. Rumusan Masalah | 10 |
| 1.5. Tujuan Penelitian..... | 10 |
| 1.6. Manfaat Penelitian..... | 11 |
| 1.6.1. Manfaat teoritis | 11 |
| 1.6.2. Manfaat praktis | 11 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 13 |
| 2.1. Kajian Teori..... | 13 |
| 2.1.1. Disiplin Kerja..... | 13 |
| 2.1.2. Kepuasan Kerja..... | 16 |
| 2.1.3. Kinerja Karyawan..... | 21 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 24 |
| 2.3. Kerangka Pemikiran..... | 28 |
| 2.3.1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 28 |
| 2.3.2. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 29 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 2.3.3. | Hubungan Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 29 |
| 2.4. | Hipotesis | 30 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 31 |
| 3.1. | Desain Penelitian | 31 |
| 3.2. | Operasional Variabel..... | 32 |
| 3.2.1. | Variabel Independen | 32 |
| 3.2.2. | Variabel Dependen | 33 |
| 3.3. | Populasi dan Sampel | 35 |
| 3.3.1. | Populasi..... | 35 |
| 3.3.2. | Sampel..... | 36 |
| 3.4. | Teknik Pengumpulan Data..... | 36 |
| 3.4.1. | Alat Pengumpulan Data..... | 36 |
| 3.4.2. | Teknik Pengumpulan Data..... | 37 |
| 3.5. | Metode Analisis Data..... | 38 |
| 3.5.1. | Analisis Deskriptif..... | 39 |
| 3.5.2. | Uji Kualitas Data | 41 |
| 3.5.3. | Uji Asumsi Klasik | 43 |
| 3.5.4. | Uji Pengaruh..... | 46 |
| 3.5.5. | Uji Hipotesis..... | 47 |
| 3.6. | Lokasi Penelitian | 49 |
| 3.7. | Jadwal Penelitian | 50 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 51 |
| 4.1. | Profil Responden | 51 |
| 4.1.1. | Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 51 |
| 4.1.2. | Profil Responden Berdasarkan Usia | 52 |
| 4.1.3. | Profil Responden Berdasarkan Status Pendidikan | 52 |
| 4.1.4. | Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 53 |
| 4.2. | Hasil Penelitian | 54 |
| 4.2.1. | Analisis Deskriptif..... | 54 |
| 4.2.2. | Hasil Uji Kualitas Data..... | 59 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 4.2.3. | Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 63 |
| 4.2.4. | Hasil Uji Pengaruh | 68 |
| 4.2.5. | Hasil Uji Hipotesis | 70 |
| 4.3. | Pembahasan..... | 73 |
| 4.3.1. | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 73 |
| 4.3.2. | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 74 |
| 4.3.3. | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 75 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | | 76 |
| 5.1. | Kesimpulan..... | 76 |
| 5.2. | Saran..... | 77 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 78 |
| LAMPIRAN | | |
| Lampiran 1. Pendukung Penelitian | | |
| Lampiran 2. Riwayat Hidup | | |
| Lampiran 3. Surat Izin Penelitian | | |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran | 30 |
| Gambar 3. 1 <i>Bell-Shaped Curve</i> | 43 |
| Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Data Histogram..... | 63 |
| Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Diagram Normal P-P Plot..... | 64 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1. 1 Data Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa Tahun 2020 | 4 |
| Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa periode Maret – Agustus 2020..... | 5 |
| Tabel 1. 3 Data Produksi Kusen PT Winsen Kencana Perkasa..... | 8 |
| Tabel 3. 1 Operasional Variabel..... | 34 |
| Tabel 3. 2 Skala <i>Likert</i> | 37 |
| Tabel 3. 3 Rentang Skala..... | 40 |
| Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian..... | 50 |
| Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 51 |
| Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia..... | 52 |
| Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Status Pendidikan | 53 |
| Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 53 |
| Tabel 4. 5 Rentang Skala..... | 54 |
| Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja | 55 |
| Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja | 56 |
| Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan | 57 |
| Tabel 4. 9 Uji Validitas Disiplin Kerja..... | 59 |
| Tabel 4. 10 Uji Validitas Kepuasan Kerja..... | 60 |
| Tabel 4. 11 Uji Validitas Kinerja Karyawan | 61 |
| Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas..... | 62 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov | 65 |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas | 66 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 67 |
| Tabel 4. 16 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 68 |
| Tabel 4. 17 Uji Koefisien Determinasi..... | 70 |
| Tabel 4. 18 Hasil Uji t | 71 |
| Tabel 4. 19 Hasil Uji F | 72 |

DAFTAR RUMUS

| | Halaman |
|--|---------|
| Rumus 3. 1 Rentang Skala | 39 |
| Rumus 3. 2 Korelasi <i>Pearson Product</i> | 41 |
| Rumus 3. 3 Uji <i>Reliabilitas Cronbach Alpha</i> | 42 |
| Rumus 3. 4 Regresi Linier Berganda | 46 |
| Rumus 3. 5 Uji t / Uji Korelasi Parsial..... | 47 |
| Rumus 3. 6 Uji F | 49 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam pengembangan dunia usaha, sumber daya manusia sangat penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dapat mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, dan lain-lain agar meningkatkan efisiensi dan produktivitas untuk mencapai tujuan. Pengembangan perusahaan tergantung pada berapa banyak aset yang dimiliki perusahaan, dan salah satu aset utamanya adalah karyawannya. Untuk manajer perusahaan di semua tingkatan, penting untuk fokus pada karyawan karena mereka dapat mencapai keunggulan kompetitif yang signifikan melalui kinerja dan partisipasi mereka. Karyawan yang bekerja dengan cara terbaik akan memengaruhi perusahaan untuk menjadi lebih maju dan efisien dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya aktif membutuhkan manajer untuk menemukan dan menyediakan cara terbaik untuk mengelola karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu bahwa perusahaan harus dapat menyatukan pandangan atau perspektif karyawan dan pemimpin perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, (Effendy & Fitria, 2020: 265) Karyawan adalah aset penting bagi pertumbuhan perusahaan mana pun karena perusahaan tetap mempertahankan kemampuan, energi, dan kreativitas yang

dibutuhkan untuk mencapai potensinya. Temukan pekerjaan yang efektif bergantung pada kemampuan, motivasi, dan dukungan pribadi .

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja sangat bermanfaat, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan terciptanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Menurut (Desi & Lestari, 2019: 108) mengatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer 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.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada sistem penilaian yang berlaku untuk semua orang. (Arda, 2017: 45) Kepuasan kerja juga telah didefinisikan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.. Karena itu kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan senang atau tidak puas di tempat kerja. Kepuasan kerja dan kesenangan karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan mereka dianggap sebagai salah satu faktor penting karena mereka dapat langsung dikaitkan dengan kinerja karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan bekerja lebih antusias, dan pada akhirnya perusahaan akan terbantu untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kepuasan kerja juga penting untuk realisasi diri karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang baik biasanya memiliki catatan frekuensi, pergantian kerja, dan kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan tanpa kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja sangatlah penting dalam suatu pekerjaan yang dimana perusahaan menginginkan karyawannya berkerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah tercapai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Isvandiari & Idris, 2018 19). Oleh karena itu kinerja penting bagi organisasi karena kinerja karyawan mengarah pada kesuksesan bisnis.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan termasuk peralatan, lingkungan kerja fisik, pekerjaan yang bermakna, prosedur operasi standar, penghargaan untuk sistem yang baik atau buruk, harapan kinerja, umpan balik tentang kinerja, selain pengetahuan, kepuasan, keterampilan dan sikap. Kinerja yang baik diperlukan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar kerja yang diinginkan perusahaan.

PT Winsen Kencana Perkasa merupakan sebuah perusahaan yang berdiri sejak tahun 2003, dimana perusahaan ini bergerak dibidang spesialis jasa pemasangan aluminium ACP (aluminium composite panel), kusen aluminium , kaca mati, canopi, kaca railling, plafon gypsum dan dinding partisi gypsum yang berada di kompleks batam center indah blok c no.7-8 di kota Batam dan jumlah karyawan tetap di perusahaan tersebut ada 130 karyawan tetap. Berikut data karyawan PT Winsen Kencana Perkasa.

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa Tahun 2020

| No | Jabatan | Jumlah |
|-----------|-------------------|---------------|
| 1 | <i>Manager</i> | 1 |
| 2 | <i>Supervisor</i> | 4 |
| 3 | <i>Accounting</i> | 5 |
| 4 | <i>Purchasing</i> | 5 |
| 5 | Admin | 3 |
| 6 | Admin Gudang | 2 |
| 7 | Tukang | 52 |
| 8 | <i>Helper</i> | 55 |
| 9 | Supir | 3 |
| Jumlah | | 130 |

Sumber: PT Winsen Kencana Perkasa, 2020

Dari table 1.1 sebelumnya bias dilihat bahwa jumlah karywan PT Winsen Kencan Perkasa, seluruhnya berjumlah sebanyak 130 orang (karyawan). Dengan rincian yaitu dari bagian *Manager* sebanyak 1 orang, dan dari bagian *Supervisor* sebanyak 4 orang, dan dari bagian *Accounting* sebanyak 5 orang, dan dari bagian *Purchasing* sebanyak 5 orang, dan dari bagian Admin sebanyak 3 orang, dan dari

bagian Admin Gudang sebanyak 2 orang, dan dari bagian Tukang sebanyak 52 orang, dan dari bagian *helper* sebanyak 55 orang, dan yang terakhir di bagian Supir berjumlah 2 orang.

Karyawan sangat berpengaruh penting bagi pelaksanaan perusahaan terutama berkaitan dengan waktu, yaitu disiplin dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi pada PT Winsen Kencana Perkasa dalam Enam bulan terakhir menunjukkan tingginya persentase keterlambatan para karyawan. Berikut ini adalah data absensi para karyawan dari bulan Maret 2020 s/d Agustus 2020 pada PT Winsen Kencana Perkasa.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa periode Maret –Agustus 2020

| Bulan | Jumlah karyawan | Keterlambatan | | Total | Persentase Keterlambatan (%) |
|---------|-----------------|---------------|-----------|-------|------------------------------|
| | | < 10 menit | >10 menit | | |
| Maret | 130 | 34 | 7 | 41 | 31,53% |
| April | 130 | 35 | 10 | 45 | 34,61% |
| Mei | 130 | 40 | 8 | 48 | 36,92% |
| Juni | 130 | 42 | 12 | 54 | 41,53% |
| Juli | 130 | 45 | 12 | 57 | 43,84% |
| Agustus | 130 | 49 | 17 | 66 | 50,76% |

Sumber: Laporan internal keterlambatan kerja PT Winsen Kencana Perkasa

Dari tabel 1.2 persentase data absensi karyawan pada bulan maret sebesar 31,53% dengan total karyawan yang terlambat sebanyak 41 orang, dan pada bulan april dengan persentase keterlambatan sebesar 34,61%, meningkat 3,08% dari bulan maret dan total karyawan yang terlambat sebanyak 45 orang, dan pada bulan mei dengan persentase keterlambatan sebesar 36,92%, meningkat 2,31% dari bulan april dan total karyawan yang terlambat sebanyak 48 orang, dan pada bulan juni dengan

persentase keterlambatan sebesar 41,53%, meningkat 4,61% dari bulan mei dan total karyawan yang terlambat sebanyak 54 orang, dan pada bulan juli dengan persentase keterlambatan sebesar 43,84%, meningkat 2,31% dari bulan juni dan total karyawan yang terlambat sebanyak 57 orang, dan terakhir bulan agustus dengan persentase keterlambatan sebesar 50,76%, meningkat 6,92% dari bulan juli dan total karyawan yang terlambat sebanyak 66 orang.

Berdasarkan kasus diatas dapat dilihat semakin tinggi persentase keterlambatan akan menyebabkan penurunan dalam disiplin kerja pada PT Winsen Kencana Perkasa. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT Winsen kencana perkasa masih mengalami permasalahan dalam memenuhi disiplin kerja dari bulan April 2020 sampai Mei 2020 terjadinya jumlah keterlambatan karyawan yang lumayan setara dan Juni 2020 sampai Juli 2020 terjadinya peningkatan jumlah keterlambatan karyawan yang meningkat secara drastis. Hal tersebut berdampak negatif terhadap kinerja yang dimana jumlah keterlambatan karyawan 57 dengan persentase 43,84% menjadi 66 dengan persentase 50,76% yang menyebabkan peningkatan cukup tinggi hal ini harus diperbaiki dan dipertimbangkan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan disiplin kerja.

Disiplin kerja yang terjadi di PT Winsen Kencana Perkasa dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak menaati peraturan seperti kehadiran, banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu selama jam kerja. Waktu yang ditentukan perusahaan yaitu pukul jam 08:00 WIB, sedangkan karyawan PT Winsen Kencana Perkasa masih ada yang datang melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan, selalu melebihi

jam istirahat dan masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja yang terjadi di PT Winsen Kencana Perkasa tidak adanya job description sehingga seorang karyawan melakukan semua pekerjaan yang di perintah oleh atasannya yang menurut atasannya bisa di andalkan sehingga karyawan itu sendiri akan merasa tidak puas dan pekerjaan yang tergolong sulit terkadang supervisor tidak turut membantu, karyawan juga terkadang tidak bekerja dengan serius saat menangani masalah yang membutuhkan keseriusan sehingga membuat pekerjaan rekannya terhambat. Sering terjadi salah paham antara satu karyawan dengan karyawan lainnya menyebabkan karyawan tidak fokus berkerja.

Jika dilihat kinerja karyawan PT Winsen Kencana Perkasa Ini tidak terlalu buruk, karena manajer memiliki pengawasan ketat ketika membuat hasil kerja yang baik, tetapi karena jumlah pengawas yang terbatas, kurangnya perhatian dari pimpinan perusahaan karena karyawan tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan masing-masing dan bagian dari waktu kerja untuk bersantai, mengobrol dengan rekan kerja, sehingga tidak bisa capai target yang telah di tentukan. Berikut data produksi kusen PT Winsen Kencana Perkasa dari September 2019 s/d Agustus 2020.

Tabel 1. 3 Data Produksi Kusen PT Winsen Kencana Perkasa

| NO | Tahun | Bulan | Target | Realisasi | Persentase (%) |
|----|-------|-----------|--------|-----------|----------------|
| 1 | 2019 | September | 390 | 375 | 96,15% |
| 2 | 2019 | Oktober | 390 | 369 | 94,61% |
| 3 | 2019 | November | 390 | 364 | 93,33% |
| 4 | 2019 | Desember | 390 | 350 | 89,74% |
| 5 | 2020 | Januari | 390 | 343 | 87,94% |
| 6 | 2020 | Febuari | 410 | 336 | 81,95% |
| 7 | 2020 | Maret | 410 | 335 | 81,70% |
| 8 | 2020 | April | 410 | 320 | 78,04% |
| 9 | 2020 | Mei | 410 | 295 | 71,95% |
| 10 | 2020 | Juni | 410 | 290 | 70,73% |
| 11 | 2020 | Juli | 410 | 300 | 73,17% |
| 12 | 2020 | Agusuts | 410 | 290 | 70,73% |

Sumber: PT Winsen Kencana Perkasa 2020

Dari tabel 1.3 di atas dapat kita lihat bahwa produksi kusen setiap bulannya mengalami penurunan dalam pencapaian target. Pada bulan september 2019 pencapaian produksi kusen sebesar 96,15%, dan pada bulan oktober 2019 terjadi penurunan sebesar 1,54%, dan pada bulan november 2019 terjadi penurunan sebesar 1,28%, dan pada bulan desember 2019 terjadi penurunan sebesar 3,59%, dan pada bulan januari 2020 terjadi penurunan sebesar 1,80%, dan pada bulan febuari 2020 terjadi penurunan sebesar 5,99%, dan pada bulan maret 2020 terjadi penurunan sebesar 0,25%, dan pada bulan april 2020 terjadi penuruan sebesar 3,66% , dan pada bulan mei 2020 terjadi penurunan cukup banyak sebesar 6,09%, dan pada bulan juni 2020 terjadi peurunan sebesar 1,22%, dan pada bulan juli terjadi peningkatan sebesar 2,44%, dan terakhir bulan agustus 2020 terjadi penuruan sebesar 2,44%. Perusahaan dalam meningkatkan target produksi seperti meningkatkan disiplin kerja dan

kepuasan kerja kepada karyawan secara teratur agar pencapaian target produksi dapat di tingkatkan lagi.

Berdasarkan latar belakang yang dibahas, penulis mengangkat sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WINSEN KENCANA PERKASA”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis menetapkan identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Keterlambatan kerja.
2. Karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung.
3. Tidak adanya *job description* di perusahaan.
4. Pekerjaan tidak terlaksanakan secara maksimal karena karyawan tidak serius dalam menangani masalah.
5. Produksi perusahaan menurun setiap bulannya dilihat dari table 1.3 data produksi kusen PT Winsen Kencan Perkasa
6. Terbatasnya pengawas para karyawan.
7. Kurangnya perhatian dari pimpinan perusahaan karena karyawan tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan masing-masing.

1.3. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan penelitian, perlu untuk membatasi masalahnya. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel karyawan PT Winsen Kencana Perkasa.
3. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah PT Winsen Kencana Perkasa.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas, masalah tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa?
2. Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa?
3. Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa?

1.5. Tujuan Penelitian

Sebuah studi dibentuk karena tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa

2. Untuk Mengetahui Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa
3. Untuk Mengetahui Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat seperti dapat menambah wawasan, pola pikir dan pengetahuan di berbagai kalangan yang ada baik dari sisi kampus, akademisi, seluruh jajaran staff pada PT Winsen Kencana Perkasa dan kepada penulis khususnya. Adapun manfaat hasil dari penelitian ini sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi atau informasi serta ilmu pengetahuan khususnya untuk jurusan Manajemen Bisnis, khususnya pada bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan Pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa.

1.6.2. Manfaat praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi PT Winsen Kencana Perkasa, sebagai sarana untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa
2. Bagi peneliti, sebagai syarat untuk menyelesaikan sastra satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
3. Bagi Universitas, penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi dan kajian mahasiswa Universitas Putera Batam, khususnya mahasiswa program studi manajemen.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Prasetyo & Marlina (2019: 24) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. (Isvandiari & Idris, 2018: 18)

Kedisiplinan kerja diartikan kondisi atau penghormatan terhadap adanya aturan dan keputusan perseroan oleh karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin merupakan mengikat dan terintegrasi, yang mewajibkan karyawan untuk menuruti peraturan dan prosedur kerja yang sudah diresmikan, sehingga mencapai tujuan organisasi. (Hafid, 2018: 291)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer 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. (Desi & Lestari, 2019: 108)

Menurut Effendy & Fitria, (2020: 226) Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkannya.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah Berusaha untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan dapat secara sukarela menyesuaikan kemampuannya dengan melaksanakan persyaratan perusahaan untuk menghormati, dan menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dapat mengembangkan kekuatan pada karyawan.

2.1.1.2. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Lasmaya, (2016: 32) menyatakan beberapa faktor yang mengarah kepada praktik disiplin yang efektif di perusahaan, yakni:

1. Pelatihan untuk supervisor.
2. Konsistensi dari tindakan pendisiplinan.
3. Dokumentasi.
4. Tindakan disiplin yang segera.
5. Disiplin yang impersonal.

2.1.1.3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut (Santoso, 2017: 254). Keempat prespektif tersebut antara lain:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakun-perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan- tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.1.4. Indikator Disiplin Kerja

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Hafid, 2018: 295) adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran.

2. Ketepatan waktu kerja.
3. Berpakaian seragam.
4. Ketaatan terhadap aturan.

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan ketika mereka melihat pekerjaannya. Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Arda, 2017: 49)

Kepuasan kerja adalah karakteristik pribadi karyawan yang mengukur hasil atau timbal balik dari tugas yang diselesaikan. Ketika hasil pekerjaannya mendapatkan nilai evaluasi yang lebih tinggi dari yang diharapkannya, kepuasan kerja akan semakin tinggi. Karyawan menunjukkan sikap emosional yang positif terhadap hasil kerja yang menarik. (Naim et al., 2019: 23)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan terkait dengan cara pekerja memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja. Pekerjaan tidak hanya melakukan pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan aspek lainnya. (Fathoni, 2016: 90)

Dalam hal persepsi karyawan tentang pekerjaan, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel seperti tingkat turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan. (Hestyana, 2017: 152)

Kepuasan kerja adalah salah satu bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, status pekerjaannya, dan hubungannya dengan rekan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan, dimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memenuhi tujuan perusahaan. (Rahman & Solikhah, 2016: 29)

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

2.1.2.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Arda, (2017: 50) faktor-faktor dalam kepausan kerja yaitu:

1. Faktor psikologis

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

2. Faktor sosial

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

3. Faktor fisik

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

4. Faktor finansial

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

2.1.2.3. Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Fathoni, (2016: 90) teori-teori dalam kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Teori ketidaksesuaian

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

2. Teori keadilan

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

3. Teori dua faktor

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

4. Teori keseimbangan

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

5. Teori pemenuhan kebutuhan

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

6. Teori pandangan kelompok sosial

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

2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Latief et al., (2019: 58), terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan

2. Gaji

Upah dan gaji dikenal penting, tetapi secara kognitif kompleks dan merupakan faktor multidimensi kepuasan kerja.

3. Promosi

Peluang promosi mungkin memiliki efek berbeda pada kepuasan kerja, karena promosi mengambil berbagai bentuk dan memiliki banyak penghargaan

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja.

5. Rekan kerja

Rekan kerja atau anggota tim adalah sumber kepuasan kerja paling sederhana bagi seorang karyawan.

6. Kondisi kerja

Dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sama seperti halnya pada kelompok kerja, jika semua berjalan dengan baik tidak akan ada masalah kepuasan kerja.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja disebut prestasi kerja atau kinerja aktual, yang mengacu pada prestasi kerja atau prestasi aktual yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang dalam kurun waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu, bukan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja yang telah ditetapkan, indikator atau sasaran atau standar. (Hafid, 2018: 292)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. (Liyas & Primadi, 2017: 21)

Kinerja adalah tampilan lengkap dari status, dan status atau hasil merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dengan menggunakan sumber daya yang ada. Kinerja adalah istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas organisasi dalam suatu periode yang didasarkan pada efisiensi, akuntabilitas, atau akuntabilitas manajemen, dengan mengacu pada banyak kriteria (misalnya, biaya yang lalu atau yang diproyeksikan).. (Suali, 2017: 89)

Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil kerja aktual karyawan dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah pelaksanaan dari rencana yang telah disiapkan, Pelaksanaan kinerja dilaksanakan oleh sumber

daya manusia yang memiliki kemampuan, kemampuan, motivasi dan minat. (Indriyati, 2019: 136)

Kinerja merupakan hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (seperti standar kerja, tujuan, atau standar yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama). Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam tanggung jawabnya. (Lilawati & Mashari, 2017: 42)

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pegawai dengan membandingkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam organisasi dalam periode tertentu kemudian mengukur kualitas pekerjaannya., Kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, kemampuan komunikasi, motivasi kerja dan kemampuan melihat peluang.

2.1.3.2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Hestyana, (2017: 155) pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkan serta tingkat pengawasan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang berkaitan dengan penugasan kerja akan berpengaruh langsung pada kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif dalam pendistribusian pekerjaan terutama dalam menangani masalah yang muncul.

4. Kecakapan mental

Kemampuan dan tingkat kecepatan untuk menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja dan kondisi kerja saat ini.

5. Sikap

Tingkat semangat dan sikap positif dalam melaksanakan tugas.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.3.3. Pendekatan Kinerja Karyawan

Menurut Lasmaya, (2016: 33) terdapat dua pendekatan yaitu:

1. Pendekatan proses.

Pendekatan proses mengasumsikan bahwa kinerja dapat dilihat dari kinerja yang ditampilkan oleh individu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Pendekatan hasil.

Pendekatan hasil performansi bias dilihat dari sebuah produk yang dihasilkan oleh seseorang.

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Isvandiari & Idris, (2018: 19) mengemukakan, bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas.

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas.

Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.

3. Pelaksanaan tugas.

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab.

Terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka untuk menyusun skripsi. Kesimpulan yang terdapat dari hasil penelitian terdahulu dikemukakan akan memberikan penguat terhadap kajian teoritis.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017) dengan judul pengaruh pengaruh kepuasan kerja Dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Naim et al., 2019) dengan judul *The Effect of Work Stress, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at Mojang Nova*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,052 dan nilai signifikansi 0,0568. (2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,494 dan nilai signifikansi 0,002. (3) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,396 dan nilai signifikansi 0,004. (4) Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai F sebesar 6,062 dan nilai signifikansi 0,001.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fathoni, 2016) dengan judul *pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indoneisa unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan*. Metode analisis data yang digunakan adalah deskripsi kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap

kinerja karyawan dan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank unit BRI Pucuk Lamongan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Indriyati, 2017) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja Islami. Metode analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Squares* (PLS) berbasis *variance*, dengan *software* SmartPLS 2.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami, Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami. Sementara Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami.

Penelitian yang dilakukan oleh (Desi & Lestari, 2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). Metode analisis data yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan program pengolah data SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya. (2) Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya, dan (3) Ada pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Isvandiari & Idris, 2018) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. Metode analisis data yang digunakan adalah kuantitatif yang bersifat sebab akibat atau kausal dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hafid, 2018) dengan judul pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Samsat Polewali Mandar. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis yang diolah menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2)

secara parsial variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) variabel kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suali, 2017) dengan judul pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Hotel Pasifik Batam. Metode analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda statistik yang meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan R-square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R²) mempunyai nilai sebesar 0,764 yang artinya variabel variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, disiplin dan motivasi sebesar 76,4% sedangkan sisanya 23,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak ada dalam penelitian ini.

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. (Sinaga et al., 2019: 123)

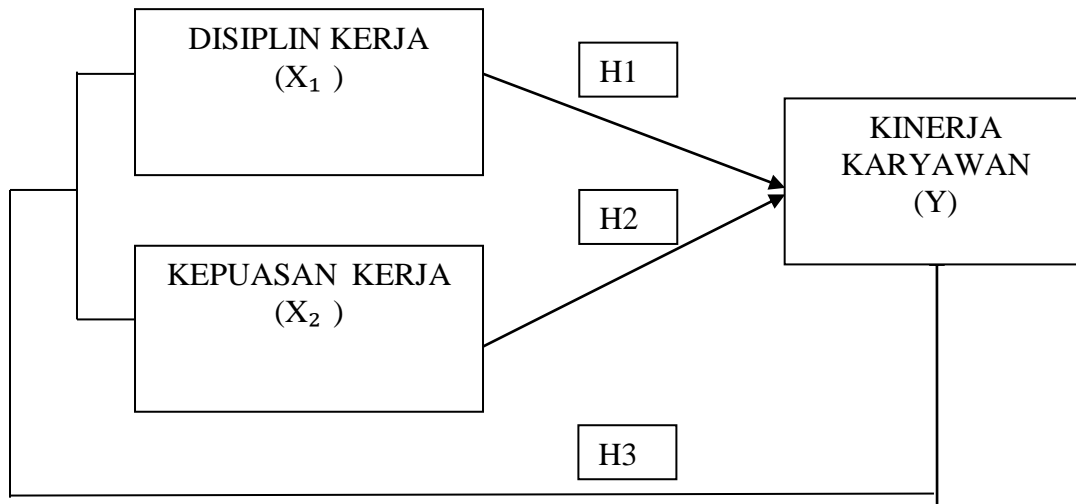
2.3.2. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif atau produktivitas menghasilkan kepuasan. Jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif, sehingga produktivitas semakin meningkat. (Arda, 2017: 53)

2.3.3. Hubungan Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan dan prestasi karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan dan prestasi karyawan rendah. (Arda, 2017: 54)

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerang pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Teori yang dikemukakan diatas, maka pengembangan kerangka pikir dapat dilihat gambar seperti dibawah ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Penliti 2020

2.4. Hipotesis

Hipotesis ini adalah jawaban sementara untuk pengembangan pertanyaan penelitian yang dirancang untuk memandu dan memberikan panduan tentang tema dan tujuan penelitian. Oleh karena itu, dari uraian masalah yang ada, hipotesis penelitian berikut dapat diajukan:

- H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa.
- H3: Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah desain yang harus dipersiapkan sebelum penelitian. Secara umum, desain penelitian akan ditempatkan di awal materi "metode penelitian", dan diharapkan akan memberikan peneliti dengan bimbingan atau panduan sistematis tentang kegiatan yang diperlukan (Sanusi, 2017: 13). Ketika dilakukan, ini terkait dengan interpretasi yang terdapat dalam desain penelitian, biasanya deskripsi singkat tentang metode yang digunakan, seperti interpretasi hubungan antara variabel dan ukuran populasi, dan alat yang digunakan untuk memilih metode pengumpulan data, teknik sampel setelah analisis data, dan alat yang digunakan setelah teknik pengambilan sampel dan seterusnya. Dalam uraian singkat ini, pada akhirnya dapat diklasifikasikan sebagai penelitian. Kelanjutan, desain, penelitian deskriptif atau interpretasi atau penelitian lain.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang diterapkan pada metode kuantitatif, dengan adanya model penelitian ini dapat mengumpulkan terlebih dahulu informasi yang digunakan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, yang merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan sampel populasi staf tetap dari pekerja bagian PT Winsen Kencana Perkasa menggunakan teknik kuesioner.

3.2. Operasional Variabel

Menurut Sujarweni, (2015) variabel adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu variabel indenpenden (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat) yang diuraikan sebagai berikut.

3.2.1. Variabel Independen

Variabel independen dalam bahasa Inggris kerap ditutur selaku variabel *antecedent, stimulus, predictor* dan kerap ditutur variabel bebas dalam bahasa Indonesia. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sujarweni, 2015: 75). Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2).

1. Disiplin Kerja (X₁)

Menurut Hafid, (2018: 291) Kedisiplinan kerja diartikan kondisi atau penghormatan terhadap adanya aturan dan keputusan perseroan oleh karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin merupakan mengikat dan terintegrasi, yang mewajibkan karyawan untuk menuruti peraturan dan prosedur kerja yang sudah diresmikan, sehingga mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hafid, 2018: 295), adapun indikator dalam disiplin kerja adalah:

1. Kehadiran.
2. Ketepatan waktu kerja.

3. Berpakaian seragam.
4. Ketaatan terhadap aturan.

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Menurut Rahman & Solikhah, (2016: 29) Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat melaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut (Latief et al., 2019: 58), adapun indikator dalam kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Gaji.
3. Promosi.
4. Pengawasan.
5. Rekan kerja.
6. Kondisi kerja.

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam bahasa Inggris kerap juga ditutur selaku variabel konsekuen, *output* dan kriteria serta kerap ditutur variabel terikat pada penuturan bahasa Indonesia. Variabel dependen atau variabel terkait adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil karena adanya variabel independen. Pada penelitian ini, variabel dependen yang dimaksud adalah kinerja karyawan (Y). Sanusi, (2017)

1. Kinerja Karyawan

Menurut Liyas & Primadi, (2017: 21) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, menurut (Isvandiari & Idris, 2018: 19) mengemukakan, bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Pelaksanaan tugas.
4. Tanggung jawab.

Secara keseluruhan variabel, pengertian variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan dilampirkan pada tabel 3.1:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|---------------------|---|--|---------------|
| Disiplin Kerja (X1) | Kedisiplinan kerja diartikan kondisi atau penghormatan terhadap adanya aturan dan keputusan perseroan oleh karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin merupakan mengikat dan terintegrasi, yang mewajibkan karyawan untuk menuruti peraturan dan prosedur kerja yang sudah diresmikan, sehingga mencapai tujuan organisasi. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran. 2. Ketepatan waktu kerja. 3. Berpakaian seragam. 4. Ketaatan terhadap aturan. | <i>Likert</i> |

| | | | |
|----------------------------------|--|--|---------------|
| Kepuasan Kerja (X ₂) | Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat melaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri. 2. Gaji. 3. Promosi. 4. Pengawasan. 5. Rekan kerja. 6. Kondisi kerja. | <i>Likert</i> |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Pelaksanaan tugas. 4. Tanggung jawab. | <i>Likert</i> |

Sumber : (Hafid, 2018: 295) , (Abdul Latief, Syardiansah, 2019: 58), (Isvandiari & Idris, 2018: 19)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sanusi, (2017: 87) Populasi adalah kumpulan semua elemen yang menunjukkan beberapa karakteristik yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Dengan demikian, kumpulan elemen akan menampilkan angka, sementara beberapa fitur mewakili fitur koleksi. Populasi pada penelitian ini berdasarkan data yang telah didapatkan maka jumlah populasi dalam penelitian di PT Winsen Kencan Perkasa sebanyak 130 karyawan tetap.

3.3.2. Sampel

Menurut Sanusi, (2017: 87) Para peneliti sering memilih beberapa faktor demografis dan berharap bahwa hasil seleksi mencerminkan semua karakteristik yang ada. sampel terjadi dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Apabila populasi dengan jumlah besar, penelitian tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian. Elemen adalah subjek pengukuran. Populasi yang dipilih disebut *sampling*.

Teknik Sampling yang digunakan adalah Non Probability Sampling. Menurut pengertian (Sujarweni, 2015: 88) Non Probability Sampling adalah Teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik Non Probability Sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini lebih tepatnya menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 130 orang, karena jumlah populasi 130 orang, maka peneliti menggunakan teknik penarikan sampel jenuh, dimana seluruh karyawan PT Winsen Kencan Perkasa dijadikan sebagai sampel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, teknik pengumpulan data yang memberikan responden dengan serangkaian pertanyaan atau informasi tertulis. Peneliti akan mendistribusikan kuesioner kepada

karyawan PT Winsen Kencana Perkasa. Dalam pemberian skor yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan teknik skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan alat yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial, fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian

Tabel 3. 2 Skala *Likert*

| Skala <i>Likert</i> | Kode | Nilai |
|----------------------------|-------------|--------------|
| Sangat Setuju | SS | 5 |
| Setuju | S | 4 |
| Kurang Setuju | KS | 3 |
| Tidak Setuju | TS | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

Sumber: (Sanusi, 2017: 102)

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai aturan. Berbagai sumber dan metode. Jika dilihat dari aturan, data dapat menggunakan pendekatan berbasis keluarga untuk mengumpulkan data dengan beragam responden di laboratorium. Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selain itu, jika dari perspektif metode atau teknologi, teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui wawancara, survei, observasi, dan kombinasi ketiganya (Sanusi, 2017: 106). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disebarakan kepada para responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan penulis meneliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dengan kuesioner dan tinjauan pustaka. Untuk data primer peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Winsen Kencana Perkasa. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan rumusan masalah penulis. Dari 130 responden, kuesioner dibagikan kepada responden minimal 2 kali sehari pada PT Winsen Kencana Perkasa. Untuk data sekunder penulis mengumpulkan data dari melalui internet, buku-buku yang menjadi referensi peneliti, data internal perusahaan beserta data atau dokumen lain yang mendukung penulis dalam melakukan penelitian.

3.5. Metode Analisis Data

Setelah data dikumpulkan, kemudian akan dilakukan analisis data. Analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sanusi, 2017: 123) Kegiatan dalam analisis data yaitu dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dari keseluruhan responden, menyajikan data variabel yang akan diteliti, dilakukan perhitungan guna menjawab rumusan

masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis setelah diajukan. Data penelitian menggunakan program untuk menganalisis efek antara variabel yaitu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sanusi, (2017: 125) Analisis deskriptif adalah data statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menafsirkan atau menggambarkan data yang dikumpulkan, karena mereka tidak dimaksudkan untuk membuat kesimpulan umum atau umum. Statistik ini dapat digunakan jika peneliti hanya ingin menggambarkan data sampel dan tidak ingin menarik kesimpulan tentang populasi yang cocok untuk mengumpulkan sampel.

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dengan bentuk tabel distribusi frekuensi untuk menentukan apakah tingkat perolehan untuk mengukur variabel penelitian menggunakan kriteria sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Adapun rumus yang dipakai untuk menghitung rentang skala ialah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

Sumber: (Umar, 2011: 164)

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

RS = rentang skala

Rentang skala adalah alat yang digunakan untuk mendeskripsikan Disiplin Kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan. Hal yang dilakukan terlebih dahulu dalam mencari rentang skala adalah menentukan skor terendah dan skor tertinggi. Sampel responden berjumlah 130 orang dan banyaknya alternatif jawaban berjumlah 5 orang. Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut:

$$RS = \frac{130 (5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{130 (4)}{5}$$

$$RS = 104$$

Dari hasil perhitungan rentang skala di atas hasil yang didapatkan yaitu:

Tabel 3. 3 Rentang Skala

| No. | Pertanyaan | Skor Positif |
|-----|------------|---------------------|
| 1 | 130-234 | Sangat Tidak Setuju |
| 2 | 235-338 | Tidak Setuju |
| 3 | 339-442 | Kurang Setuju |
| 4 | 443-546 | Setuju |
| 5 | 547-650 | Sangat Setuju |

Sumber: Peneliti, 2020

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas

Menurut Sanusi, (2017: 136) uji validitas adalah alat yang ditentukan oleh korelasi dan menerima skor dari setiap item atau urutan dengan skor total. Skor total adalah jumlah pertanyaan atau skor total pesanan. Jika skor untuk setiap pertanyaan secara signifikan berkorelasi dengan skor total untuk tingkat alpha yang tepat (misalnya, 1%), maka perangkat pengukuran dapat dikatakan benar. Di sisi lain, jika hubungannya tidak benar, itu dikatakan tidak valid. Efektivitas yang diperoleh dengan metode di atas disebut validitas konstruktif. Rumus yang digunakan untuk menemukan nilai yang relevan adalah korelasi Pearson Product Moment, yang memiliki rumus berikut:

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

Rumus 3. 2 Korelasi *Pearson Product Moment*

Sumber: (Sanusi , 2017: 138)

Dimana:

N = Jumlah Sampel (Responden)

X = Skor Butir

r = Koefisien Korelasi

Y = Skor Total Butir

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan r -tabel yang memiliki derajat kebebasan $(n-2)$. nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni, (2015: 108) Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik cronbach alpha. Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus cronbach alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{1-k} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma t^2} \right) \quad \text{Rumus 3. 3 Uji Reliabilitas Cronbach Alpha}$$

Sumber : (Sujarweni, 2015: 108)

Keterangan:

r = reliabilitas intrumen

k = banyaknya item pertanyaan atau pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir

σt^2 = jumlah varian total

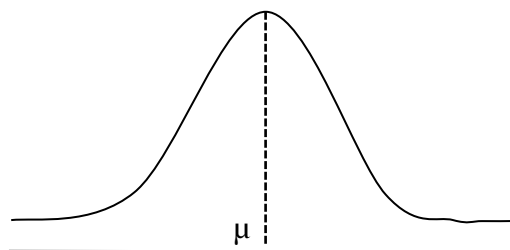
Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika:

1. Nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel.
2. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang cukup, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai di atas 0,8 dianggap baik.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut Wibowo, (2012: 61-62) uji ini dilakukan untuk menentukan apakah nilai residu (perbedaan dalam keberadaan) dipelajari dalam distribusi normal atau abnormal. Nilai residu dari distribusi normal adalah kurva. Jika dijelaskan, itu akan menjadi bentuk lonceng, kurva lonceng, seperti yang ditunjukkan pada kurva di bawah ini.



Gambar 3. 1 *Bell-Shaped Curve*

Kurva di kedua sisi meluas hingga tidak terbatas. Jika ada sejumlah besar data atau biasanya terlalu kecil, maka satu data dikatakan abnormal. Agar penelitian dipertimbangkan, jika data diuji dalam urutan ukuran, periode waktu atau skala, dan jika data tidak terdistribusi secara normal dan ukuran sampel kecil, metode analisis parameter digunakan. Identifikasi atau pesan metode analisis yang sangat tepat.

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram *Regression Residual* yang telah distandarkan, analisis Chi Square dan juga memakai Nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi disebut normal jika: nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* lebih kecil dari *Z* Tabel atau menggunakan nilai Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; Sig $> 0,05$ Wibowo, (2012: 62)

3.5.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno, (2012: 83-84) untuk semua pengamatan dalam model regresi, situasi heteroskedastik berbeda dari situasi lain. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada varians dalam varian nilai residual dalam model regresi. Prasyarat untuk model regresi harus berupa kurangnya metode pengujian berganda, termasuk *Rho's Spearman*, uji *Glejser*, uji *Park*, dan model grafik regresi. Dalam diskusi ini, uji heteroskedastisitas akan dilakukan menggunakan uji *Rho Spearman*, yang terkait dengan nilai residu (nilai non-standar) dari masing-masing variabel independen. Jika pentingnya korelasi kurang dari 0,05, model regresi akan menyebabkan masalah.

3.5.3.3. Uji Multikolinearitas

Menurut Wibowo, (2012: 87) Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Ada beberapa cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolonieritas, akan tetapi untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dalam penelitian ini dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun pemilihan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dalam penelitian ini karena cara ini merupakan cara umum yang dilakukan dan dianggap lebih handal dalam mendeteksi ada-tidaknya multikolonieritas dalam model regresi serta pengujian dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) lebih lengkap dalam menganalisis data.

Menurut Wibowo, (2012: 89) dasar pengambilan keputusan dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sanusi, (2017: 134) regresi linier berganda biasanya merupakan perpanjangan dari regresi linier sederhana, yang meningkatkan jumlah variabel independen yang sebelumnya hanya memiliki satu atau dua variabel independen. Maka dari itu, banyak regresi linier ditunjukkan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

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

Rumus 3. 4 Regresi Linier Berganda

Sumber: (Sanusi , 2017:136)

Di mana:

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

b_1, b_2 = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = Variabel Pengganggu

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Menurut Sanusi, (2017: 140) koefisien determinasi (R^2) sering disebut sebagai koefisien keputusan berganda, hampir mirip dengan r , tetapi kedua fungsi berbeda (kecuali untuk regresi linier sederhana). R^2 menggambarkan rasio perubahan variabel menurut (Y), yang dijelaskan oleh variabel independen, dan r^2 mengukur

nilai yang baik sesuai dengan persamaan regresi. Yaitu, persentase semua perubahan dalam variabel diberikan sesuai dengan (Y), yang hanya dijelaskan oleh variabel independen (X).

3.5.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat dipergunakan dengan dua cara, yaitu dengan tingkat signifikansi atau probabilitas (α) dan tingkat kepercayaan (Wibowo, 2012: 124). Pada suatu penelitian terdapat dua uji hipotesis yaitu hipotesis nul ataupun biasa dikatakan dengan H_0 dan hipotesis alternatif ataupun biasa dikatakan dengan H_a . Pada penelitian ini pertimbangan karakteristik yang akan diuji yaitu disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.5.5.1. Uji t (Parsial)

Menurut Sanusi, (2017: 124) jika peneliti ingin mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen berdasarkan variabel yang mengendalikan salah satu variabel independen, maka korelasi parsial digunakan untuk menganalisis atau menguji hipotesis. Pengujian hubungan parsial dapat dilakukan dengan rumus berikut, di mana X_2 adalah variabel kontrol.

$$R_{yx_1 \cdot x_2} = \frac{r_{yx_1} - r_{yx_2} \cdot r_{x_1 \cdot x_2}}{\sqrt{1 - r_{x_1 x_2}^2} \sqrt{1 - r_{y x_2}^2}}$$

Rumus 3. 5 Uji t / Uji Korelasi Parsial

Sumber: (Priyatno, 2012: 68)

Di mana:

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Hipotesis Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. H_0 = Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Winsen Kencana Perkasa.
2. H_a = Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa.

Kriteria pengambilan Hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima H_a ditolak.
2. Jika nilai signifikansi $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Jika t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
4. Jika t hitung $> t$ tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

3.5.5.2. Uji F (Simultan)

Menurut Priyatno, (2012: 67) tes F penting untuk menunjukkan bahwa perubahan dalam variabel ditafsirkan oleh persentase variabel independen yang benar, bukan secara kebetulan. Uji f dipakai buat melihat terdapat atau tidaknya pengaruh ataupun hubungan yang berarti (signifikan) antara variabel bebas/independen secara simultan terhadap variabel terikat/dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

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

Rumus 3. 6 Uji F

Sumber: (Priyatno, 2012: 67)

Di mana:

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Data atau Kasus

R^2 = Koefisien Determinasi

Hipotesis Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. H_0 = Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. H_a = Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengambalian Hipotesis sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak.
4. Apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima.

3.6. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah tempat peneliti melakukan penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan. tempat penelitian ini dilakukan berada di PT

