

# **Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai SMK Negeri 1 Lamongan)**

**Mujjani, Muhammad Sulton, S.M., M.M., Mesra Surya Ariefin, SE., M.M.,**  
Jurusan Manajemen  
Institut Teknologi dan Bisnis  
Ahmad Dahlan Lamongan  
Email : mujipesek76@gmail.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis baik Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan pada SMK Negeri 1 Lamongan. Sampel penelitian ditentukan sebanyak 59 pegawai dan dipilih menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu semua pegawai populasi dijadikan sampel. Unit analisis dalam penelitian ini adalah PNS, GTT dan PTT, serta menempatkan para pegawai sebagai responden. Data dianalisis menggunakan SPSS 22.0.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan statistik yang menggunakan alat analisis regresi linear berganda, pengujian signifikan simultan dan pengujian signifikan parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap instansi maupun sesama pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap instansi maupun sesama pegawai. Kemudian Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap instansi maupun sesama pegawai. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara keseluruhan memberikan implikasi bahwa Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sangat berperan penting dalam kinerja Pegawai dengan yang lainnya, sehingga dapat mendorong pencapaian keunggulan bersaing dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Komunikasi, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

This study aims to test and analyze both the effect of work discipline, job satisfaction and work motivation on employee performance. This research was conducted at SMK Negeri 1 Lamongan. The research sample was determined as many as 59 employees and selected using a saturated sampling technique, in which all population employees were sampled. The unit of analysis in this research is PNS, GTT and PTT, and assigns employees as respondents. Data were analyzed using SPSS 22.0.

The analytical method used is descriptive and statistical analysis method using multiple linear regression analysis, simultaneous significant testing and partial significant testing.

The results showed that work discipline had a positive-significant effect on both agencies and fellow employees. Job satisfaction has a positive-significant effect on both the agency and fellow employees. Then work motivation has a positive-significant effect on agencies and fellow employees. The results of the mediation test show that Work Discipline, Job Satisfaction and Work Motivation greatly influence employee performance. The results of the research as a whole have the implication that Work Discipline, Job Satisfaction and

Work Motivation play an important role in the performance of employees with others, so as to encourage the achievement of competitive advantage and ultimately improve employee performance.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya instansi SMK Negeri 1 Lamongan, setiap instansi menginginkan kinerja pegawai bisa mewujudkan dan mencapai tujuan instansi bersama, karena keberhasilan atau tidaknya dalam menjalankannya instansi ditentukan oleh kerja sama kinerja antar pegawai. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut.

Kinerja merupakan ungkapan dari kata *performance* dalam bahasa Inggris yang memiliki tiga makna yaitu: prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. Ruky, dan Supardi (2016:45). Sedangkan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (2016:598) kinerja memiliki tiga arti lain yaitu: cara, kemampuan, dan sikap atau perilaku.

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin akan membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Sebaliknya, disiplin yang tidak bersumber dari kesadaran hati nurani akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak akan bertahan lama, atau disiplin yang statis, tidak hidup Djojonegoro dalam Soemarmo, (1998:20).

Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan merupakan salah satu penelitian yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia Nemmaniwar and Deshpande (2016). Mathis dan Jackson (2010) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional seseorang dimana merupakan hasil penilaian dari pengalaman kerja mereka. Lebih jauh lagi, Haboubi (2017)

berpendapat bahwa pengertian dari kepuasan kerja adalah orientasi afektif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya Hakim, (2006:14). Robbins, (2006:35) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif Moekijat dalam Hakim, (2006:16).

Motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

Faktor yang diindikasikan menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Lamongan

NO	MASALAH YANG TERJADI	JUMLAH RESPONDEN		PERSENTASE	
		Online	Offline	Online	Offline
1.	Disiplin Kerja	15	17	50%	34%
2.	Kepuasan Kerja	9	20	30%	40%
3.	Motivasi Kerja	13	25	43.3%	50%
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>50</b>		

Sumber : Data Pegawai di SMK Negeri 1 Lamongan 2020

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti beralasan ingin lebih mengetahui mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai untuk dapat mencapai tujuan organisasi/pendidikan, dengan demikian peneliti mengambil judul skripsi yang akan disajikan dalam bentuk karya ilmiah tugas akhir dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di SMK Negeri Lamongan.

## LANDASAN TEORI

Kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Lamongan merupakan hasil pencapaian individu maupun kelompok pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan yang telah diberikan oleh SMK Negeri 1 Lamongan, penilaian kinerja karyawan dapat diukur melalui hasil kerja, inisiatif, semangat kerja, dan kedisiplinan. Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan karyawan dalam melakukan tugas, hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang ada didalam bagian sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas mengenai kerjanya.

### Disiplin Kerja

Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Siswanto (2013:291) menyatakan bahwasannya disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

### Kepuasan Kerja

Literatur teoritis dan empiris tentang kepuasan kerja, baik dalam pendekatan *Expectation Theory* maupun *Equity Theory* dipengaruhi oleh pemahaman bekerja dalam pendekatan transaksional (*Transactional Theory*), dan relational (*Social Exchange Theory*), Zoller, Muldoon, & Muldoon, (2018). Bekerja dalam pendekatan transaksional seperti sebuah imbal hasil (pertukaran) sumberdaya, yakni individu menyediakan atas sejumlah barang atau jasa kemudian melalui pertukaran tersebut berharap apa yang diinginkan bisa diwujudkan. Bekerja dalam pendekatan relational (*Social Exchange Theory*) tidak hanya berkaitan dengan imbal hasil sumberdaya ekonomi dalam jangka pendek, namun juga berkaitan dengan hubungan sosial dalam jangka panjang.

Keadilan distributif mengacu pertukaran sumberdaya perusahaan sebagai perbandingan sosial antara individu satu terhadap individu yang lain. Keadilan dalam segala bentuknya, penting untuk meningkatkan kepuasan kerja Tjahjono, (2011); Tjahjono, Palupi, & Dirgahayu, (2015) sebagai faktor pendorong perilaku.

## Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Hasibuan (2010:96) kita akan mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Wibowo (2013:96) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan.

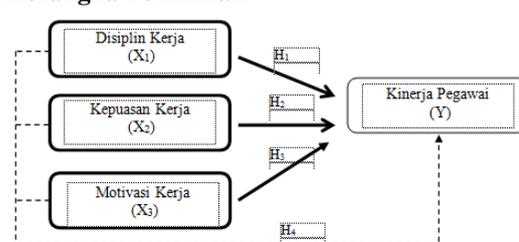
Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

### Kinerja

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto dan Muhammad Sandy, (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Rivai dan Muhammad Sandy, (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

### Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah oleh Peneliti 2021

### Konsep Hipotesis

Konsep hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara terhadap suatu hubungan sebab akibat dari setiap variabel yang perlu dibuktikan

kebenarannya. Berdasarkan penelitian terdahulu, landasan teori, dan kerangka pikir penelitian yang telah dijelaskan, maka peneliti akan mendeskripsikan hubungan variabel - variabel yang akan diteliti, adapun diantaranya adalah sebagai berikut :

- a.  $H_1$  : Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Di SMK Negeri Lamongan (Y)
- b.  $H_2$  : Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai Di SMK Negeri Lamongan (Y)
- c.  $H_3$  : Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Di SMK Negeri Lamongan (Y)
- d.  $H_4$  : Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara bersama - sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Di SMK Negeri Lamongan (Y)

#### **METODE PENELITIAN**

Pembahasan materi pada bab ini diarahkan pada jenis penelitian, populasi, sampel, sumber data, sumber pengumpulan data dan teknik analisis data yang merupakan pokok dari bahasan utama Skripsi. Metode penelitian secara umum dari Skripsi ini meliputi spesifikasi data apa saja yang akan digunakan untuk mengetahui data kinerja karyawan instalasi gizi Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan. Yang nantinya akan dibuat analisa data kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan.

#### **Jenis Penelitian**

Menurut Sekaran & Bougie (2013), metode deskriptif dilakukan untuk mengumpulkan data yang menjelaskan karakteristik orang, kejadian, atau situasi. Hal ini melibatkan pengumpulan data kuantitatif seperti tingkat kepuasan, komunikasi antar karyawan, dan kecerdasan emosional terdapat kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Disebut kuantitatif karena data dalam bentuk kata-kata yang umumnya diperoleh melalui pertanyaan terstruktur.

Jenis Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan *explanatory research* dengan metode pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini menjelaskan hubungan sebab akibat suatu variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2014), penelitian eksplanasi (*explanatory reseach*), adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

#### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Lamongan yang merupakan penyedia layanan pendidikan jenjang SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) yang ada di Kabupaten Lamongan.

SMK Negeri 1 Lamongan berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman No. 84 Lamongan Kelurahan Banjarmendalan Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan Provinsi Jawa Timur 62212.

#### **Populasi Penelitian, Sampel Penelitian dan Teknik Sampling**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2015:167). Populasi adalah seluruh pegawai yang ada di SMK Negeri 1 Lamongan meliputi Guru PNS, GTT dan Staff Tata Usaha yang berjumlah 144 pegawai. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa bukan hanya manusia tetapi juga objek atau benda-benda subjek, bukan juga sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMK Negeri 1 Lamongan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:168). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sampel jenuh atau sensus, yaitu metode penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:85). Dalam penelitian ini tidak seluruh anggota populasi diambil, melainkan hanya sebagian dari populasi dikarenakan keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dan jumlah populasi yang sangat banyak. Oleh karena itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (benar-benar mewakili).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Menurut Sugiyono (2011), menyatakan bahwa total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi lebih dari 100, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMK Negeri 1 Lamongan yang berjumlah 144 pegawai.

#### **Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

#### **Sumber Data Primer**

Menurut Wiratna Sujarweni (2015:89), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi

sumber data primer dalam penelitian ini adalah terdiri dari Guru PNS, GTT dan Staff Tata Usaha, di SMK Negeri 1 Lamongan.

#### **Sumber Data Sekunder**

Data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

#### **Uji Instrumen Penelitian**

Sebelum dilakukannya uji regresi linear berganda maka terlebih dahulu dilakukan uji instrument. Uji instrument data diantaranya yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner/angket sebagai skala pengukuran variable penelitian.

##### **1. Uji Validitas**

Menurut Ghazali (2010:4), menyatakan bahwa uji *validitas* digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur suatu kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlation item correlation*) dengan nilai  $r$  table.

- a) Bila :  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, berarti pertanyaan itu dikatakan valid.
- b) Bila :  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, berarti pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

##### **2. Uji Reliabilitas**

Menurut Ghazali (2006:45), menyatakan bahwa uji *reliabilitas* adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Aplikasi pengolahan data SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur *reliabilitas* dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai ( $\alpha$ )  $>$  0,60..

#### **Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik analisis yang dipergunakan meliputi : Uji *Normalitas*, Uji *Autokorelasi*, Uji *Multikolinieritas*, dan Uji *Heteroskedastisitas*.

##### **1. Uji Normalitas**

Menurut Ghazali (2016), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji  $t$  dan uji  $f$  mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah

residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

##### **2. Uji Autokorelasi**

Menurut Santoso (2012:41), mengemukakan bahwa pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Besaran Durbin-Watson digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi. Santoso (2012:243) menyatakan bahwa panduan mengenai angka D-W secara umum bisa diambil patokan sebagai berikut :

- 1) Angka D-W dibawah  $-2$  maka terdapat autokorelasi positif.
- 2) Angka D-W sampai  $+2$  tidak terdapat autokorelasi.
- 3) Angka D-W diatas  $+2$  maka terdapat autokorelasi negatif.

##### **3. Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghazali (2011), Uji *Multikolinieritas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai korelasi tersebut dapat dilihat *Collinearity statistics*, apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) memperlihatkan hasil yang lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* tidak boleh lebih kecil dari 0,1 maka menunjukkan adanya gejala *Multikolinieritas*, sedangkan apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka gejala *Multikolinieritas* tidak ada..

##### **4. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghazali (2016), Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

#### **Analisis Regresi Berganda**

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi dua indikator atau analisis berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 1 Lamongan Hasil dari analisis regresi linear berganda adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan.

## Uji Hipotesis

### Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2016), Uji t digunakan untuk menguji pengaruh signifikan hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel Disiplin Kerja  $X_1$ , Kepuasan Kerja  $X_2$ , dan Motivasi Kerja  $X_3$  benar-benar berpengaruh terhadap variabel Kinerja Y secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

- a.  $H_0$  : Variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.
- b.  $H_a$  : Variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2016), adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

### Uji F

Menurut Ghozali (2016), uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a.  $H_0$  : Variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.
- b.  $H_a$  : Variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai Pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Kinerja.

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2016), adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Hal ini berarti bila  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila adjusted  $R^2$  semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila adjusted  $R^2$  semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Sedangkan kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $K_d$  mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah, dan
- b) Jika  $K_d$  mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

#### Profil SMK Negeri 1 Lamongan

Sekolah yang berada pada Jalan. Panglima Sudirman No. 84 Lamongan Telp. 0322-321189 Fax. 0322-321189. Salah satu Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Lamongan yang termasuk salah satu sekolah kejuruan terfavorit. Mari mendengar sejarah SMK Negeri 1 Lamongan atau sering disebut SKALA dulunya adalah sekolah SPG dan beralih fungsi menjadi SMK Negeri Lamongan Pada tanggal 5 Juni 1998. Pada waktu itu hanya ada program keahlian diantaranya Sekretaris (Administrasi Perkantoran), Akuntansi dan Penjualan (PBR). Seiring dengan berjalannya waktu dan berkembangnya SMK Negeri 1 Lamongan menambahkan paket keahlian baru pada tahun 2004 yaitu paket keahlian Multimedia (MM), Akomodasi Perhotelan (APh), dan Jasa Boga (JB). Adanya jurusan baru membuat SMK Negeri 1 Lamongan semakin terkenal dan semakin banyak prestasi yang bisa diraih.

Pada tahun 2010 SMK Negeri 1 Lamongan kembali mengeluarkan paket keahlian baru yaitu *Broadcasting* atau yang sering disebut TP3RP. Pada tahun 2012 SMK Negeri 1 Lamongan kembali mengeluarkan 2 paket keahlian baru yaitu Teknik Pendingin Tata Udara (TPTU) dan Kecantikan Rambut (KR). Pada tahun 2013 bertambahlah paket keahlian kembali yaitu Perbankan Syariah (PBS). Pada tahun 2015 paket keahlian Pati seri penjadi paket keahlian yang terbaru tetapi pada tahun 2016 ini SMK Negeri 1 Lamongan kembali mengeluarkan paket keahlian terbaru yaitu Pemasaran kelas Alfamart. Jadi paket keahlian Pemasaran (PBR) menjadi 2 kelas yaitu Pemasaran kelas Alfamart dan Regular. Jumlah paket keahlian yang ada di SMK Negeri 1 Lamongan adalah 10 Paket Keahlian dengan prestasi yang sudah sangat banyak diraih sehingga membuat SMK Negeri 1 Lamongan menjadi sekolah bertambah maju dengan adanya 10 Paket Keahlian tersebut.

#### Visi SMK Negeri 1 Lamongan

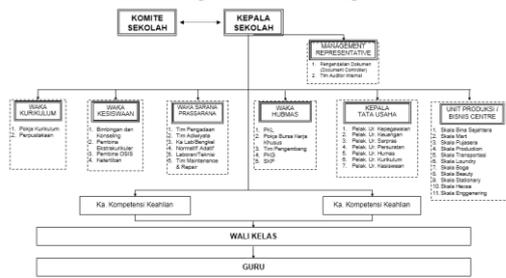
SMK Negeri 1 Lamongan menjadi Sekolah berwawasan Internasional, Unggul dalam IMTAQ dan IPTEK, Berjiwa Wirausaha serta Berbudaya Lingkungan yang Sehat

#### Misi SMK Negeri 1 Lamongan

- a) Menerapkan manajemen pengelolaan dan pelayanan yang berstandar ISO 9001 - 2015.

- b) Semua tenaga pendidik berkualifikasi S2, dan tenaga kependidikan berkualifikasi S1.
- c) Menumbuh kembangkan iman dan taqwa seluruh warga sekolah
- d) Meningkatkan mutu pembelajaran melalui E-learning.
- e) Meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjasama dengan DU/DI dan masyarakat baik secara nasional maupun internasional.
- f) Menumbuhkan iklim kompetitif dalam pencapaian keunggulan.
- g) Mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan yang berstandar industri masa depan dan kewirausahaan.
- h) Menerapkan nilai-nilai lingkungan hidup, berpartisipasi secara aktif dalam memelihara pelestarian lingkungan serta mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan.
- i) Meningkatkan mutu lulusan yang berorientasi pada pencapaian kompetensi berstandar nasional dan internasional.
- j) Memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana sesuai dengan standar nasional.

**Struktur SMK Negeri 1 Lamongan**



Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Lamongan

**Deskripsi Karakteristik Responden**

Deskripsi umum tentang responden ini dipandang penting untuk dikemukakan karena diasumsikan bahwa perbedaan respon setiap responden terhadap item-item yang diberikan berkaitan dengan perbedaan latar belakang dari masing-masing responden. Perbedaan dapat latar belakang tersebut dapat menyangkut dari jenis kelamin, usia dan gaji. Adapun pengelompokan karakteristik responden adalah sebagai berikut:

**Jenis Kelamin**

Analisis jenis kelamin diolah berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan pertama dari data karakteristik responden pada bagian pertama kuesioner. Dari 59 responden, dapat diketahui jumlah responden laki-laki dan perempuan pada diagram berikut ini:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	50.8	50.8	50.8
	Perempuan	29	49.2	49.2	100.0
Total		59	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah 2021)

**Usia**

Analisis usia diolah berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan kedua dari data karakteristik responden bagian pertama kuesioner. Dari 59 responden, dapat diketahui komposisi usia responden pada diagram berikut ini:

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	24	40.7	40.7	40.7
	31-40	24	40.7	40.7	81.4
	41-50	5	8.5	8.5	89.8
	51-60	6	10.2	10.2	100.0
Total		59	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah 2021)

**Gaji**

Analisis gaji diolah berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan ketiga dari data karakteristik responden bagian pertama kuesioner. Dari 59 responden, dapat diketahui komposisi gaji responden pada diagram berikut ini:

Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	500.000-1.000.000	20	33.9	33.9	33.9
	1.100.000-2.000.000	18	30.5	30.5	64.4
	2.100.000-3.000.000	13	22.0	22.0	86.4
	3.100.000-5.000.000	8	13.6	13.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah 2021)

**Deskripsi Jawaban Responden**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependen*). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari kuesioner yang telah disebar. Untuk lebih jelasnya jawaban responden dapat dilihat sebagai berikut:

**Data Variabel Bebas (X)**

**Disiplin Kerja (X1)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja pada pegawai yang baik. Responden menilai pernyataan selalu hadir tepat waktu saat bekerja dengan nilai rata-rata 4,10 dinyatakan baik. Responden menilai pernyataan selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi dengan nilai rata-rata 4,10 dinyatakan baik. Responden menilai pernyataan selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada dengan nilai rata-rata 4,19 dinyatakan baik.

**Kepuasan Kerja (X2)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada variabel kepuasan kerja pada pegawai yang baik. Responden menilai pernyataan setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan dengan nilai rata-rata 4,39 dinyatakan baik. Responden menilai pernyataan Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan dengan nilai rata-rata 3,80 dinyatakan kurang

baik. Responden menilai pernyataan bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata 4,20 dinyatakan baik. Responden menilai pernyataan Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik dengan nilai rata-rata 3,90 dinyatakan kurang baik.

### Motivasi Kerja (X3)

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja pada pegawai yang baik. Responden menilai pernyataan merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di instansi ini di akui oleh atasan dengan nilai rata-rata 4,31 dinyatakan baik. Responden menilai pernyataan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan nilai rata-rata 4,00 dinyatakan baik. Responden menilai pernyataan merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya dengan nilai rata-rata 4,15 dinyatakan baik. Responden menilai pernyataan Meskipun bekerja setiap hari namun kebutuhan istirahat saya terpenuhi dengan nilai rata-rata 4,14 dinyatakan baik.

### Data Variabel Terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada variabel kinerja pada pegawai yang baik. Responden menilai pernyataan Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya dengan nilai rata-rata 4,02 dinyatakan baik. Responden menilai pernyataan Pekerjaan yang telah saya selesaikan selalu mendapat evaluasi dari atasan dengan nilai rata-rata 4,36 dinyatakan baik. Responden menilai pernyataan Membutuhkan variasi yang berbeda-beda untuk menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,39 dinyatakan baik.

### Hasil Analisis Data

#### Uji Keabsahan Data

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  table dengan ketentuan untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel yang digunakan dan  $k$  adalah variable independennya Ghozali (2010). Nilai  $r$  hitung dapat dihitung menggunakan rumus *pearson product moment*. Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti pernyataan dalam kuesioner itu valid. Sedangkan kebalikannya, apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , berarti pernyataan dalam kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada table dibawah ini:

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	1	0,779	0,2162	Valid
	2	0,868	0,2162	Valid
	3	0,807	0,2162	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	1	0,617	0,2162	Valid
	2	0,648	0,2162	Valid
	3	0,758	0,2162	Valid
	4	0,848	0,2162	Valid
Motivasi Kerja (X3)	1	0,635	0,2162	Valid
	2	0,624	0,2162	Valid
	3	0,704	0,2162	Valid
	4	0,754	0,2162	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,846	0,2162	Valid
	2	0,806	0,2162	Valid
	3	0,783	0,2162	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah) 2021

Berdasarkan output tabel 4.11 diperoleh hasil bahwa pada nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $df$  57 signifikansi 5% = 0,2162). Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam indikator X1, X1, X2 dan Y adalah valid.

### Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah uji yang menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument sudah baik Ghozali Imam (2016). Suatu instrumen yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah dari waktu ke waktu. Jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka reliable, maka data sebagai berikut:

Hasil Uji Reabilitas

NO.	Variabel	Nilai Alpha	Ket.
1	Disiplin Kerja	0,735	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,694	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,605	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,694	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah 2021)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai *cronbach's Alpha* variabel disiplin kerja sebesar 0,735, variabel kepuasan kerja sebesar 0,694, variabel motivasi kerja sebesar 0,605 dan variabel Kinerja pegawai sebesar 0,694. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa item pertanyaan pada semua variabel adalah *reliabel*.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

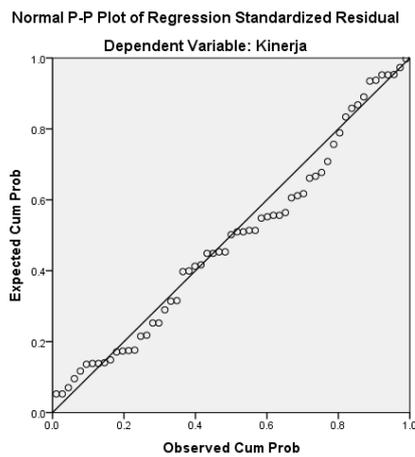
Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat (*dependen*) dan variabel bebas (*independen*) mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Cara pertama untuk mendeteksi dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data

pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas menggunakan uji grafik adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi tersebut memenuhi normalitas.
2. Sedangkan jika data menyebar lebih jauh dan tidak mengikuti arah garis maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini adalah hasil Uji Normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan Uji Grafik Normal P-P Plot:



Hasil Uji Normalitas

Dari gambar diatas, dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Autokorelasi

Anwar Hidayat (2017) Uji Autokorelasi dengan SPSS menggunakan metode Uji Durbin Watson. Bahwa ada berbagai metode pengujian untuk mendeteksi adanya masalah aau asumsi autokorelasi, antara lain: Breush Godfrey, Durbin Watson dan Durbin Watson H. harus adanya varibel terikat dan variable bebas dengan masing-masing berskala data interval atau rasio.

#### Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.951 <sup>a</sup>	.904	.899	.491	1.516

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah 2021)

Hasil analisis data uji regresi linier berganda dengan 3 variabel independen dan 1 variabel dependen dengan jumlah sampel sebanyak 59, didapatkan melalui SPSS hasil Durbin-Watson sebanyak  $d = 1,516$ .

Maka nilai  $T = 59$ ,  $k = 4$ . Selanjutnya pada tabel diatas cari nilai  $dL$  dan  $dU$  pada  $T = 59$  dan  $k = 4$ , yaitu nilai  $dL = 1,47448$  dan  $dU = 1,68745$ . Pda nilai  $d = 1,516$ , maka hitung nilai  $(4 - d) = 4 - 1,516 = 2,484$ .

Maka dapat disimpulkan pada analisis regresi tidak terdapat autokorelasi positif dan tidak terdapat autokorelasi negatif sehingga bisa disimpulkan sama sekali tidak terdapat autokorelasi.

#### Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) Uji *Multikolinearitas* untuk mengetahui apakah pada model regresi yang digunakan terjadi korelasi yang kuat antar variabel *independent*. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Varince Inflation Factor (VIF)*, jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau nilai *VIF*  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan multikolinearitas akan terjadi apabila nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan nilai *VIF*  $> 10$ . Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

#### Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.932	.831			-1.122	.267		
	Disiplin Kerja	.666	.049	.742	13.469	.000	.574	1.743	
	Kepuasan Kerja	.067	.028	.102	2.383	.021	.949	1.054	
	Motivasi Kerja	.262	.046	.309	5.686	.000	.591	1.693	

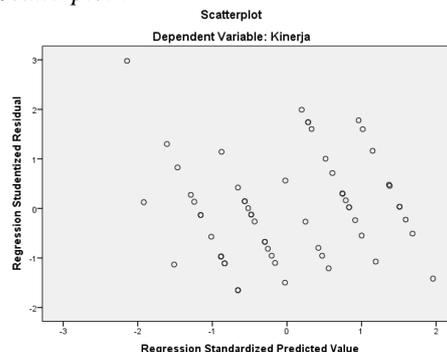
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah 2021)

Berdasarkan tabel 4.14, didapatkan nilai VIF untuk variabel pertama 1,743 dan nilai *tolerance* sebesar 0,574, variabel kedua 1,054 dan nilai *tolerance* sebesar 0,949, dan variabel ketiga 1,693 dan nilai *tolerance* sebesar 0,591. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antarvariabel bebas karena nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$ .

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan nilai deviasi standar pada variabel yang di gunakan. Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan nilai standar deviasi antara variabel dependen dan variabel independen. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadiheteroskedastisitas. Pada penelitian ini akan digunakan uji heterokedastisitas menggunakan uji *scatterplot* Berikut ini adalah hasil uji heterokedastisitas menggunakan jenis uji *Scatterplot* :



Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti 2021

Dari gambar *Scatterplot Dependent Variable* dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.932	.891	-1.122	.267		
	Disiplin Kerja	.666	.049	.742	.13469	.574	1.743
	Kepuasan Kerja	.067	.028	.102	2.383	.021	949
	Motivasi Kerja	.262	.046	.309	5.686	.000	591

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Daya Diolah Peneliti 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk yaitu:

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

$$Y = (0,932) + 0,666X_1 + 0,067X_2 + 0,262X_3 + e$$

Dapat diketahui bahwa:

Y (Kinerja Pegawai)

Nilai variabel dependen Kinerja (Y) dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 4,371 dimana faktor lainnya dalam keadaan konstan atau nol.

X1 (Disiplin Kerja) = 0,666

Artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel Disiplin Kerja dalam satu satuan, maka dapat meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,666 dimana faktor lainnya dalam keadaan konstan atau nol.

X2 (Kepuasan Kerja) = 0,067

Artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel Kepuasan Kerja dalam satu satuan, maka dapat meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,067 dimana faktor lainnya dalam keadaan konstan atau nol.

X3 (Kecerdasan Emosional) = 0,267

Artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel Motivasi Kerja dalam satu satuan, maka dapat meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,267 dimana faktor lainnya dalam keadaan konstan atau nol.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Ghazali (2018). Pengujian menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai sig.  $\leq 0,05$  maka dikatakan signifikan. Harus dilihat terlebih dahulu nilai koefisien regresinya, jika arahnya sesuai dengan arah hipotesis maka dapat dikatakan  $H_a$  diterima. Sedangkan Jika nilai sig.  $> 0,05$  maka dikatakan tidak signifikan. Artinya  $H_a$  ditolak sehingga tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.932	.891	-1.122	.267		
	Disiplin Kerja	.666	.049	.742	13.469	.000	574
	Kepuasan Kerja	.067	.028	.102	2.383	.021	949
	Motivasi Kerja	.262	.046	.309	5.686	.000	591

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah peneliti 2021

1. Uji Hipotesis 1 Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Telah diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 13,467 dan nilai  $t_{tabel}$  1,67109 dengan demikian dinyatakan bahwa  $13,467 > 1,67109$ , dan tingkat signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Sehingga hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diajukan terbukti.

2. Uji Hipotesis 2 Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Telah diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,383 dan nilai  $t_{tabel}$  1,67109 dengan demikian dinyatakan bahwa  $2,383 > 1,67109$ , dan tingkat signifikan sebesar  $0.021 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Sehingga ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Sehingga hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diajukan terbukti.

3. Uji Hipotesis 1 Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Telah diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,686 dan nilai  $t_{tabel}$  1,67109 dengan demikian dinyatakan bahwa  $5,686 > 1,67109$ , dan tingkat signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Sehingga ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Sehingga hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diajukan terbukti.

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel. Variabel independen secara Bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen Ghazali (2016). Hasil uji F dalam penelitian pada tabel sebagai berikut:

#### Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.417	3	41.806	173.394	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.261	55	.241		
	Total	138.678	58			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel independen secara Bersama – sama (Simultan) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

## Uji Koefisiensi Determinasi R<sup>2</sup>

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) penelitian ini dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.951 <sup>a</sup>	.904	.899	.491	1.516

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

Sumber ; Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,951  
Bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independent dengan variabel dependen (karena mendekati angka 1).
2. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,904  
Bahwa kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 90,4% sedangkan sisanya sebesar 9,6 % dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Adjusted R Square sebesar 0,899  
kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 89,9%. Sisanya 10,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dapat pada penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada SMK Negeri 1 Lamongan)

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dapat diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja yaitu selalu hadir tepat waktu dalam bekerja, elalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi dan selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada. Dari keterangan tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai merasa harus selalu disiplin dalam bekerja dengan baik.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada SMK Negeri 1 Lamongan)

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dapat diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja yaitu setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan, merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik dan Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam

mewujudkan kerjasama yang baik. Dari keterangan tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai merasa sangat puas dengan gaji yang diterima.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pegawai (Studi Pada SMK Negeri 1 Lamongan)

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dapat diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja yaitu merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di instansi ini di akui oleh atasan, merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya dan Meskipun bekerja setiap hari namun kebutuhan istirahat saya terpenuhi. Dari keterangan tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan bekerja setiap hari namun kebutuhan istirahat saya terpenuhi.

### Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada SMK Negeri 1 Lamongan)

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dapat diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja yaitu Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya, Pekerjaan yang telah saya selesaikan selalu mendapat evaluasi dari atasan dan Membutuhkan variasi yang berbeda-beda untuk menyelesaikan pekerjaan. Dari keterangan tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

## Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu: implikasi teoritis dan implikasi praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusi bagi perkembangan teori - teori pendidikan, sedangkan implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Lamongan.

### Implikasi Teoritis

1. Penelitian ini dapat digunakan dalam mengembangkan sumber ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi akademisi terhadap kinerja. Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori di bidang manajemen sumber daya manusia yang di dapati dibangku perkuliahan khususnya berkaitan dengan masalah disiplin, kepuasan dan motivasi terhadap kinerja.
2. Dari indikator-indikator variabel penelitian ini diketahui bahwa disiplin, kepuasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Sebenarnya kinerja dapat dipengaruhi oleh

variabel-variabel lain selain dari variabel-variabel dalam penelitian ini, sehingga untuk penelitian selanjutnya perlu untuk menambahkan variabel-variabel lain yang berhubungan.

#### **Implikasi Praktik**

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan pertimbangan mengenai disiplin, kepuasan dan motivasi agar kinerja pegawai lebih meningkat, sehingga semakin membuat SMK Negeri 1 Lamongan semakin maju dan berkembang.
2. Hasil penelitian ini bermanfaat bagi SMK negeri 1 Lamongan untuk menentukan strategi terhadap kinerja pegawai yang ada di SMK Negeri 1 Lamongan.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Negeri 1 Lamongan.
2. Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Negeri 1 Lamongan.
3. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Negeri 1 Lamongan.
4. Bahwa Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Negeri 1 Lamongan.

##### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran bagi instansi ini, antara lain:

1. Bagi SMK Negeri 1 Lamongan  
Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau sebagai bahan pertimbangan untuk mempertahankan disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk menjadi pilar utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan disarankan kepada instansi SMK Negeri 1 Lamongan untuk lebih memahami disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja yang lebih baik, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka tujuan instansi bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.
2. Bagi Akademisi
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Kepuasan

Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

- b. Bagi peneliti yang datang sebaiknya menambah variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu tidak hanya variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Andi Ade Zulkifli dan Rasyid Pananrangi. (2019). *Analysis Effect of Work Discipline and Training on Performance of Employee Tourism Politechnic Makassar*. YUME : Journal of Management Volume 2 No. 1 2019 Available at : <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- [2] Agus Fakhur Amin (2021) Pendidikan, bisnis, inspirasi, motivasi, artikel, kesehatan, Pengertian dan Bentuk kedisiplinan di Sekolah
- [3] Anwar Hidayat (2017). Pembelajaran Jenis Uji Statistik, Penelitian SPSS dan Statistik Berbasis Komputer. [www.statistikian.com/2017/01/uji-autokorelasi-dengn-spss.html](http://www.statistikian.com/2017/01/uji-autokorelasi-dengn-spss.html) Diakses pada 22 April 2021 pukul 20.29
- [4] Arnoux-nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Fabio, A. Di, Bernaud, J., Torre, T., & Arnouxnicolas, C. (2016). Perceived Work Conditions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Meaning of Work. *Psychol*, 7(May), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00704>
- [5] Assauri, S. 2009. Manajemen Pemasaran Konsep Dasar dan Strategi. Edisi Pertama Penerbit. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- [6] Ayun Pratiwi, dan S.Martono. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia. *Management Analysis Journal* 6 (4) (2017). *Management Analysis Journal*. <http://maj.unnes.ac.id>
- [7] Avent, C. (2007). Happiness is job satisfaction. In *Education & Trai* (p. 106).
- [8] Beby Silvy. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mewah Indah Jaya – Binjai. Skripsi. Medan: Program Studi

- Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- [9] Chadek Novi Charisma Dewi, dkk. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja. Bisma: Jurnal Manajemen Vo. 4 No. 2, Bulan November. P-ISSN: 2476-8782. Hal 154-161
- [10] Dr. Hasrudy Tanjung. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01. ISSN: 1693-7619 (Print) <http://jurnal.umsu.ac.id>
- [11] Herudini Subariyanti. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. Jurnal Ecodemica, Vol. 1 No. 2. 224-232 ISSN: 2355-0295, E-ISSN: 2549-8932
- [12] <http://smkn1lamongan.sch.id/page/6/profil-smk-negeri-1-lamongan>
- [13] Ikrar Putra Setiawan, dan Hasrullah Liong. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional e-ISSN : 2597 - 4084, Volume 6 No.1 2020 Available Online at: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- [14] Indri Syahputra, & Jufrizen. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 1, 104-116. ISSN 2623-2634 [http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MAN\\_EGGIO](http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MAN_EGGIO)
- [15] Keles, H. N., & Findikli, M. A. (2016). Global Journal of Business , Economics and Management stress and intention to leave. Global Journal of Business, Economics and Management, 6(2), 61–69. <https://doi.org/10.18844/gjbem.v6i2.1370>
- [16] Lijan Poltak Sinambelan, Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi, (Yogyakarta: Raha Ilmu, 2012), h. 238
- [17] Nila Hotiana, dan Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). Manajemen, Fakultas Bisnis Institute Teknologi dan Bisnis Kalbis, Jakarta, Indonesia. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.3, No.1 Februari 2018: 27-39 P-ISSN 2527–7502 E-ISSN 2581-2165
- [18] Rendra Anggoro, dkk. (2018). Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kebudayaan Dan Keparawisataan. YUME : Journal of Management Volume 1 No. 3 2018 Available at : <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- [19] Resti Lufitasari. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I. Yogyakarta. Tugas Akhir. D.I. Yogyakarta: Akuntansi Diploma III Universitas Negeri Yogyakarta
- [20] Sumiati Paramban. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- [21] Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi Vol. XVI No. 2, ISSN 1412-1131, e-ISSN 2528-5750, Hal. 63-75
- [22] Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta.
- [23] Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media. Jakarta.
- [24] Urdiwan, dkk. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Manajemen, Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP. Jurnal Mirai Management Volume 2 No. 2 April – Januari 2017
- [25] Wahab. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng. STIE AMKOP Makassar. Jurnal Mirai Management Volume 2 No. 2 April – Januari 2017