

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Pada Pegawai SMK Negeri 1 Lamongan)**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**MUJIANI**

**NIM : 1701011514**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN  
LAMONGAN**

**2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Pada Pegawai SMK Negeri 1 Lamongan)**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen  
(S.M.) pada Program Studi S1 Manajemen**



**OLEH :**

**MUJIANI**

**NIM : 1701011514**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN**

**LAMONGAN**

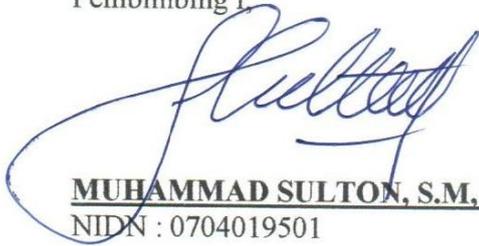
**2021**

## LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : MUJIANI  
NIM : 1701011514  
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI (Studi Pada Pegawai SMK Negeri 1  
Lamongan)

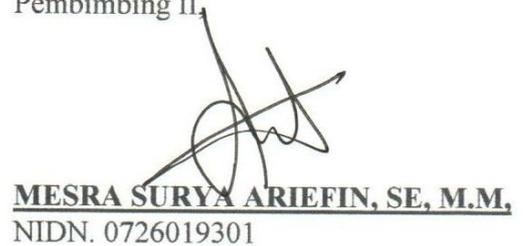
Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan dihadapan Dewan Penguji Skripsi pada  
tanggal 18 Juni 2021

Pembimbing I



**MUHAMMAD SULTON, S.M, M.M.,**  
NIDN : 0704019501

Pembimbing II



**MESRA SURYA ARIEFIN, SE, M.M.,**  
NIDN. 0726019301

## LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : MUJIANI  
NIM : 1701011514  
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI (Studi Pada Pegawai SMK Negeri 1  
Lamongan)

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 25 Juni 2021  
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

### Susunan Dewan Penguji:

Penguji 1 : SAWABI, SE., M.M. :  
Pembimbing 1 : MUHAMMAD SULTON, S.M, M.M., :  
Pembimbing 2 : MESRA SURYA ARIEFIN, SE, M.M, :

### Tanda Tangan



Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Teknik dan Bisnis  
Institut Teknologi dan Bisnis  
Ahmad Dahlan Lamongan

DARIANTO, SE., M.M  
NIDN. 0704038502



Mengetahui,  
Ketua Program Studi

MUHAMMAD SULTON, S.M, M.M.,  
NIDN : 0704019501

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Mujiani  
NIM : 1701011514  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa **Skripsi** yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai SMK Negeri 1 Lamongan)”** adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.

Lamongan, Juli 2021  
Yang Membuat Pernyataan



Mujiani  
NIM. 1701011514

## MOTTO

**“Jangan terlalu cepat menilai orang dan langsung menjadikannya sahabat. Bagaikan gula dan garam, Sepinttas tiada beda antara keduanya, orang akan mengetahui bedanya setelah dirasa dan dicicipi, begitu pula dengan manusia, anda akan dapat mengetahui siapa dia setelah mencoba bergaul dengannya setelah itulah anda mengerti mana Beras mana Pulut.”**

*(Ustadz Abu Fairuz Ahmad, MA)*

### **Skripsi ini saya persembahkan buat :**

Bapak Atim yang selama ini mendukung, Ibu Patemi (Alm.) yang membuat aku kuat dan ingin terus belajar dan Priyo Budi Utomo selaku Suami beserta Adelia Nisa Putri Budi Utomo selaku anak yang selalu membuat saya kuat, bangga, dan selalu mendukung serta mendoakan yang terbaik.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai SMK Negeri 1 Lamongan)”** Tujuan dari penulisan proposal skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen Institut Teknik dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.

Selama melakukan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Hj. Mu'ah, M.M.,M.Pd., selaku Rektor Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar di Program Studi S1 Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.
2. Darianto, SE., M.M., selaku Dekan Fakultas Teknik dan Bisnis Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.
3. Muhammad Sulton, S.M, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.
4. Muhammad Sulton, S.M, M.M. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
5. Mesra Surya Ariefin, SE, M.M, Selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
6. Sawabi, SE., M.M., Selaku Dosen Penguji 1 yang telah menyediakan waktu untuk menguji dan memberikan arahan kepada penulis.

7. Bapak/Ibu Dosen Program Studi S1 Manajemen yang telah mendidik dan memberikan pengetahuan yang berguna selama studi dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Segenap Tenaga Kependidikan Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.
9. Para responden yang telah memberikan bantuan data dan informasi selama pelaksanaan penelitian di lapangan.
10. Orang Tua, Suami dan Anak Tercinta yang telah memberikan dukungan secara spiritual, moril dan materil.
11. Orang terdekat yang selalu memberikan semangat dan dukungannya.
12. Pihak-pihak lain yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan proposal skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Lamongan, Juli 2021  
Penulis,

Mujiani

## **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 : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## **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

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	iii
LEMBAR PERGESAHAN .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	ix
ABSTRACT .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Masalah .....	10
1.4 Manfaat Masalah .....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	12
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 Disiplin Kerja .....	12
2.1.2 Kepuasan Kerja .....	19
2.1.3 Motivasi Kerja .....	32
2.1.4 Kinerja .....	40
2.2 Penelitian Terdahulu .....	46
2.3 Kerangka Konsep Penelitian .....	51
BAB III METODE PENELITIAN .....	53
3.1 Jenis Penelitian .....	53
3.2 Lokasi Penelitian .....	53

3.3 Populasi Dan Sampel .....	53
3.3.1 Populasi Penelitian .....	54
3.3.2 Sampel Penelitian .....	54
3.3.3 Teknik Sampling .....	56
3.4 Sumber Data .....	56
3.4.1 Sumber Data Primer .....	56
3.4.2 Sumber Data Sekunder .....	57
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	57
3.5.1 Kuesioner (Angket) .....	58
3.5.2 Dokumentasi .....	58
3.5.3 Wawancara ( <i>Interview</i> ) .....	59
3.5.4 Observasi .....	59
3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian .....	60
3.6.1 Definisi Operasional Variabel .....	60
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel .....	65
3.7 Teknik Analisis Data .....	65
3.8 Langkah – langkah Analisis Data .....	66
3.8.1 Instrumen Penelitian .....	66
3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	68
3.8.3 Analisis Regresi Berganda .....	69
3.9 Uji Hipotesis .....	70
3.9.1 Uji t (Uji Parsial) .....	70
3.9.2 Uji F .....	71
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	72
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>74</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	74
4.1.1 Profil SMK Negeri 1 Lamongan .....	74
4.1.2 Visi dan Misi SMK Negeri 1 Lamongan .....	75
4.1.3 Kebijakan Mutu SMK Negeri 1 Lamongan .....	76
4.1.4 Struktur SMK Negeri 1 Lamongan .....	77
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	92

4.2.1 Jenis Kelamin .....	92
4.2.2 Usia .....	94
4.3.3 Gaji .....	96
4.3 Deskripsi Jawaban Responden .....	98
4.3.1 Data Variabel Bebas (X) .....	98
4.3.1.1 Disiplin Kerja (X1) .....	98
4.3.1.2 Kepuasan Kerja (X2) .....	99
4.3.1.3 Motivasi Kerja (X3) .....	100
4.3.2 Data Variabel Terikat (Y) .....	102
4.3.2.1 Kinerja Pegawai .....	102
4.4 Hasil Analisis Data .....	103
4.4.1 Uji Keabsahan Data .....	103
4.4.1.1 Uji Validitas .....	103
4.4.1.2 Uji Reabilitas .....	104
4.4.2 Uji Asumsi Klasik .....	105
4.4.2.1 Uji Normalitas .....	105
4.4.2.2 Uji <i>Autokorelasi</i> .....	106
4.4.2.3 Uji <i>Multikolinearitas</i> .....	108
4.4.2.4 Uji <i>Heteroskedastisitas</i> .....	109
4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	111
4.5 Pengujian Hipotesis .....	112
4.5.1 Uji t (Uji Parsial) .....	112
4.5.2 Uji F .....	114
4.5.3 Uji Koefisiensi Determinasi $R^2$ .....	114
4.6 Pembahasan .....	115
4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada SMK Negeri 1 Lamongan) .....	115
4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada SMK Negeri 1 Lamongan) .....	116
4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pegawai (Studi Pada SMK Negeri 1 Lamongan) .....	117

4.5.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada SMK Negeri 1 Lamongan) ...	118
4.7 Implikasi Hasil Penelitian .....	119
4.7.1 Implikasi Teoritis .....	119
4.7.2 Implikasi Praktik .....	120
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	121
5.1 Kesimpulan .....	121
5.2 Saran .....	121
DAFTAR PUSTAKA .....	123
LAMPIRAN .....	126
RIWAYAT HIDUP .....	144

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Faktor yang diindikasikan menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Lamongan .....	7
1.2 Data Keterlambatan Karyawan Pegawai SMK Negeri 1 Lamongan .....	7
2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu .....	46
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	64
3.2 Instrument Skala Likert .....	65
3.3 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	73
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	92
4.2 Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin sebelum diolah di SPSS .....	93
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	94
4.4 Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia sebelum diolah di SPSS .....	95
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji .....	96
4.6 Data Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji sebelum diolah di SPSS .....	97
4.7 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	98
4.8 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X2) .....	99
4.9 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X3) .....	101
4.10 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	102
4.11 Hasil Uji Validitas .....	104
4.12 Hasil Uji Reabilitas .....	105

4.13	Hasil Uji Autokorelasi .....	107
4.14	Hasil Uji <i>Multikolinearitas</i> .....	109
4.15	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	111
4.16	Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	113
4.17	Hasil Uji F .....	114
4.18	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi $R^2$ .....	115

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Konsep Hipotesis .....	51
4.1 Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Lamongan .....	77
4.2 Hasil Uji Normalitas .....	106
4.3 Hasil Uji <i>Heteroskidastisitas</i> .....	110

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Surat Permohonan Ijin Penelitian .....	127
2 Profil Mahasiswa Peneliti .....	128
3 Surat Balasan Ijin Penelitian .....	129
4 Kuesioner Penelitian .....	130
5 Hasil Uji Validitas .....	132
6 Hasil Uji Reabilitas .....	134
7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	137
8 Hasil Uji Hipotesis .....	138
9 r Tabel .....	139
10 Riwayat Hidup .....	144

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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. Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang penting dalam mendukung jalannya perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia ini dapat diartikan sebagai karyawan, pekerja atau pegawai ataupun buruh yang memiliki keahlian pada bidangnya masing-masing. Sumber daya manusia ini mempunyai maksud dan tujuan yang sama yakni mencapai suatu tujuan dari organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

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. Selain itu Supardi (2016:46) mengemukakan tiga arti kinerja lainnya, yaitu: hasil kerja, kemampuan, dan prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi/hasil kerja yang dihasilkan oleh sikap/prilaku berdasarkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja akan menjadi sebuah prestasi jika menunjukkan suatu kegiatan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikan dengan prestasi kerja karena ada persamaan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja sendiri merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Prestasi kerja dapat bermakna secara utuh, apabila dibedakan antara standar, target, dan kriteria yang telah disetujui secara bersama sebelumnya. Suprihantoro dan Supardi, (2016:45).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku pada instansi, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan di lingkungan SMK Negeri 1 Lamongan.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin

berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi.

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). Bagi seorang yang berdisiplin karena sudah menyatu dalam dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi dirasakan sebagai beban, namun sebaliknya akan membebani dirinya apabila ia tidak berbuat disiplin. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Disiplin yang mantap pada hakikatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. 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).

Disiplin melaksanakan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja antar pegawai, harus adanya rasa kedisiplinan yang tumbuh dilingkungan kerja sehingga pembagian tugas kerja akan tuntas sampai dengan tujuan bersama yang dijalankan oleh SMK Negeri 1 Lamongan. 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 jawabkan hasil pekerjaan itu.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang harus dipikul oleh seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang mendorong semangat kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk itu disiplin dalam bentuk pelaksanaan peraturan sangat diperlukan bagi seorang guru, guru dan peserta didik sebagai wujud nyata dari pengawasan dalam menciptakan tata tertib organisasi sekolah. Disiplin kerja yang baik juga mencerminkan kepribadian seorang guruyang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, selain mempunyai intelektual yang tinggi dan wawasan yang luas dan berbagai kompetensi yang dimilikinya. Disiplin belajar siswa dapat dimulai dari kebiasaan yang sering dilakukan diantaranya siswa mampu mempergunakan waktu yang cukup baik memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh guru mempunyai rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi kelas dan menyusun jadwal pelajaran.

Adanya rasa kesadaran diri untuk melaksanakan disiplin kerja maupun disiplin belajar diharapkan semua kegiatan yang dilaksanakan sehari-hari di sekolah dapat membuahkan hasil yang baik sesuai dengan tujuan pendidikan yang juga merupakan tujuan dari pendidikan nasional. Kurangnya disiplin dan rasa tanggung jawab guru terhadap pekerjaan dan ketaatan pada peraturan, kurang dilaksanakan dengan sepenuh hati, sehingga tercermin sikap dan perilaku yang kurang bertanggung jawab. Peningkatan kemampuan guru utamanya pada disiplin kerja dimaksudkan untuk memperoleh suatu cara dan metode yang lebih efektif,

sehingga produktivitas kerja guru secara keseluruhan dapat ditingkatkan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan merupakan salah satu penelitian yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia Nemmaniar 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.

Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyeluruh karyawan terkait pekerjaan atau tatanan terkait sikap tentang beberapa aspek dari pekerjaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Iversonn dan Deery dalam Santi (2016) antara lain imbalan, dukungan atasan, peluang promosi, dukungan rekan kerja, beban kerja, dan hal lain yang berkaitan dengan pekerjaan seperti ambiguitas peran, rutinitas, dan pengembangan karir.

Faktor selanjutnya yaitu motivasi kerja pegawai, dimana motivasi kerja pegawai yang baik akan dapat berdampak kepada kinerja pegawai yang semakin meningkat. Motivasi dapat dikatakan sebagai kekuatan pendorong, artinya dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai didorong oleh suatu kekuatan yang timbul dari dalam diri orang tersebut. Dalam kondisi ini, motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi sesuatu hal yang kompleks, hal ini dikarenakan manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang diinginkannya. Lebih

lanjut, apabila seseorang merasa termotivasi, maka dia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkan dan dibutuhkan. Suatu kebutuhan dan keinginan pegawai yang tidak terpuaskan akan menciptakan sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri individu. Dorongan inilah yang menimbulkan perilaku untuk menemukan tujuantujuan tertentu untuk memenuhi kebutuhan serta keinginannya.

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 motifasi 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). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Pendidik, antara lain Suharto dan Cahyono (2005:68), Hakim, (2006:18). Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Pendidik menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. 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.

Tabel 1.1 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 tabel 1.1 menyatakan hasil penelitian terhadap 30 pegawai (data Online) SMK Negeri 1 Lamongan diketahui bahwa faktor Disiplin Kerja menempati posisi pertama dengan 15 jawaban (50%). Faktor motivasi kerja diurutan kedua dengan 13 jawaban (43,3%). Faktor kepuasan kerja diurutan ketiga dengan 9 jawaban (30%). Sedangkan hasil penelitian terhadap 50 pegawai (data Offline) SMK Negeri 1 Lamongan diketahui bahwa faktor Motivasi Kerja menempati posisi pertama dengan 25 jawaban (50%). Faktor kepuasan kerja diurutan kedua dengan 20 jawaban (40%). Faktor disiplin kerja diurutan ketiga dengan 17 jawaban (34%). Jadi dapat disimpulkan diantara Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di SMK Negeri 1 Lamongan.

Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan Pegawai SMK Negeri 1 Lamongan

BULAN	JUMLAH	PERSENTASE
Juli	8	12.1%
Agustus	9	13.6%
September	10	15.1%
Oktober	10	15.1%
Nopember	14	21.2%
Desember	15	22.7%
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	

Sumber : Kepala Tata Usaha SMK Negeri 1 Lamongan 2020

Tabel 1.2 memuat informasi mengenai persentase tingkat keterlambatan pegawai SMK Negeri 1 Lamongan. Persentase keterlambatan karyawan cenderung meningkat pada enam bulan terakhir, ditunjukkan dengan persentase keterlambatan pada bulan Agustus sebesar 13,6% yang mengalami peningkatan dari bulan sebelumnya, untuk bulan September persentase keterlambatan karyawan naik sebesar 1,5% dari bulan Agustus yang semula 13,6% meningkat menjadi 15,1%, untuk bulan November persentase keterlambatan karyawan meningkat menjadi 21,2%, sedangkan pada bulan Desember persentase keterlambatan karyawan meningkat menjadi 22,7%.

Selain banyak karyawan yang kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan karena karyawan masih menunda-nunda pekerjaan hingga waktu deadline yang telah ditentukan. Pemanfaatan sarana yang belum tepat sasaran seperti hotspot/wifi, jaringan internet, yang diberikan kepada karyawan untuk mempermudah pekerjaan yang diberikan, tetapi banyak karyawan yang menyalahgunakan sarana jaringan internet untuk kepentingan pribadi seperti bermain game online dan sosial media pribadi. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas pegawai di SMK Negeri 1 Lamongan.

Lijan Poltak Sinambelan (2012) Menyatakan Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, disiplin adalah setiap seseorang dan juga

kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Kebahagiaan orang dalam bekerja tidak hanya berhubungan dengan gaji, namun bagaimana pegawai puas yang melibatkan aspek materi dan non materi Arent, (2007). Kepuasan kerja tidak hanya merupakan imbal pendapatan, yaitu bagaimana kerja yang menyenangkan, baik dan bermakna Arnoux-nicolas *et al.*, (2016); Keles & Findikli, (2016).

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Peran karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan didukung keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan. Thoha (2009:253), berpendapat bahwa motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Faktor motivasi kerja pegawai untuk bekerja, dalam hal ini terdapat daya dorong yang memadai dalam bekerja, tentu saja dipengaruhi oleh faktor dari luar/ekstrinsik dan faktor dari dalam diri/instrinsik pegawai itu sendiri, Herzberg (1966) dalam Thoha (2009: 231).

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.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Lamongan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Lamongan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Lamongan?
4. Apakah disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Lamongan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Lamongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Lamongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Lamongan.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Lamongan?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari tujuan di atas, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi SMK Negeri 1 Lamongan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi SMK Negeri 1 Lamongan tentang pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di masa yang akan datang.

3. Bagi Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan dapat dijadikan referensi bagi pihak lain untuk penelitian-penelitian yang akan dilakukan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 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 yang 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 atau tanggung jawab mengenai kerjanya.

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

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

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Malayu hasibuan (2012:193), Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku., Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

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.

Rivai (2011:825) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Sedangkan menurut Handoko (2014:208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin karyawan, apakah karyawan sudah menjalankan standard dan prosedur yang berlaku atau

tidak, serta ke efektifan standar perusahaan dalam menindaklanjuti hasil temuan disiplin kerja karyawan.

Dari pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:194) faktor yang mempengaruhi disiplin:

- 1) Tujuan dan Kemampuan, Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- 2) Teladan Pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- 3) Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.
- 4) Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- 5) Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi.
- 6) Sanksi Hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai.
- 7) Ketegasan, pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi

kedisiplinan pegawai.

- 8) Hubungan Kemanusiaan, harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:89) factor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan

- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kebiasaan – kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan- pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

### **3. Dimensi Disiplin Kerja**

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk pengukuran variabel disiplin kerja menggunakan indikator yang mempengaruhi dalam disiplin kerja menurut Siswanto (2013:291) berpendapat bahwa dimensi dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

a) Frekuensi Kehadiran, merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui

tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- b) Tingkat Kewaspadaan, Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- c) Ketaatan Pada Standar Kerja, Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e) Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai

#### **4. Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2007:194), indikator disiplin kerja adalah:

- a) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- b) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk

mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

- c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- d) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Wahyuningrum dalam penelitiannya (2008:70) adapun indikator – indikator dari disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat ketepatan waktu

Disiplin pada jam kehadiran di kantor, Disiplin saat jam kerja, Disiplin pada jam pulang kantor, dan Tingkat Penyelesaian pekerjaan.

- 2) Tingkat kepatuhan pada peraturan.

Ketaatan pada peraturan kerja dan Ketaatan pada pakaian dinas dan atribut.

Sedangkan menurut Agustini (2011:73) menjelaskan bahwa banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu:

- 1) Tingkat Kehadiran, Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

- 2) Ketaatan Terhadap Atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 3) Kesadaran Kerja, Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.
- 4) Tanggung Jawab, Kesiediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

### **2.1.2 Kepuasan Kerja**

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

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Luthans dalam Chasanah, (2008:13) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Definisi lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Wexley dan Yukl dalam Muhaimin, (2004:3), yang mengatakan *is the way an employee feel about his or her job, it is a generalized attitude toward the job based on evaluation of different aspect of the job. A person's attitude toward his job reflect plesant and unpleasant experiences in the job and his expectation about future experiences* (kepuasan

kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang).

Howell dan Dipboye dalam Munandar. (2008:350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Churchill, Ford, & Walker dalam Triyanto. (2009:2), kepuasan kerja adalah semua karakteristik dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana salesmen menemukan *rewarding, fulfilling, and satisfying*, atau *frustrating and unsatisfying*.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi luar dan dalam pekerjaan. Menurut Robbins dalam Sopiah. (2008:170), kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja yang diperoleh oleh individu merupakan gambaran dari pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan Robin & Judge, (2013). Kepuasan kerja menurut Locke, (1969) meliputi aspek afektif, kognitif dan perilaku. Perasaan (afektif) positif

menggambarkan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan atas apa yang ada dalam hati seseorang dalam menilai sesuatu yang dilakukannya baik secara individu maupun bersama. Kognitif (*sensation, perception, conception*) sebagaimana Locke, (1969) menggambarkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja adalah sebuah ungkapan atas apa yang dirasakan (*sensation*), apa yang dipersepsikan (*perception*) dan apa yang dipikirkan (*conception*). Berdasarkan hasil pendefinisian tentang kepuasan kerja pegawai di dalam organisasi hampir semua definisi berkaitan dengan persepsi, sikap, perasaan, dan kesenangan atas suatu hasil kerja. Dengan kata lain maksud definisi tentang kepuasan kerja tidak ada yang berbeda secara ekstrim, melainkan hanya pada redaksi dan penekanan (*stressing*) saja.

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.

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 (*Sosial 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

imbang hasil sumberdaya ekonomi dalam jangka pendek, namun juga berkaitan dengan hubungan sosial dalam jangka panjang.

Kepuasan kerja dapat diukur dari kepuasan kerja secara umum (*single global rating*) dan penjumlahan (*summation score*) dari aspek-aspek pekerjaan Khalilzadeh, Chiappa, & Borujeni, (2013). Metode pengukuran diantaranya adalah skala wajah (*faces scale*), *Minnesota satisfaction questionnaire* (MSQ) dan *job descriptive index* (JDI). Mayoritas ukuran kepuasan kerja adalah *self report* dan didasarkan pada skala multi-item. Secara umum, kepuasan kerja diukur menurut "reaksi di tempat kerja", yang merupakan instrumen psikometri untuk penelitian organisasi. Selain itu, JDI Khalilzadeh *et al.*, (2013), juga merupakan salah satu ukuran kepuasan kerja kognitif yang mengukur kepuasan kerja dalam lima aspek seperti gaji, peluang promosi, hubungan rekan kerja, pengawasan, dan pekerjaan itu sendiri. Sebagian besar kuesioner JDI memerlukan tanggapan singkat dari "ya", "tidak", atau "saya tidak tahu". Sebagian besar survei yang lain menggunakan kuesioner skala Likert untuk pengukuran. Penggunaan skala nominal, mudah digunakan dan dimengerti oleh pekerja, sedangkan penggunaan skala Likert membantu peneliti untuk mendapatkan analisis yang lebih fleksibel untuk data kategorikal dan interval dibandingkan data nominal.

Kuesioner kepuasan kerja lainnya meliputi *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), *Job Satisfaction Survey* (JSS), dan Skala Wajah (*faces scale*) Khalilzadeh *et al.*, (2013). Skala MSQ mengukur kepuasan dari aspek lingkungan kerja, peluang berkarir, kebebasan melakukan penilaian sendiri,

penghargaan intrinsik dalam menyelesaikan tiap pekerjaan secara baik, dan keinginan untuk berprestasi. JDI mengukur lima aspek:

- (1) berkaitan dengan pekerjaan meliputi tanggung jawab, minat, dan peluang pertumbuhan,
- (2) kualitas pengawasan meliputi bantuan teknis dan dukungan pengawas,
- (3) hubungan dengan rekan kerja,
- (4) peluang promosi, kesempatan untuk perkembangan karir, dan jabatan, serta
- (5) imbal hasil pendapatan, yakni kecukupan pembayaran dan persepsi keadilan dibandingkan orang lain.

Dari definisi-definisi yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku individu sebagai hasil pengalaman terhadap pekerjaannya. Semakin positif pengalaman kerja individu, maka semakin positif dia memandang pekerjaannya.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Abdus (2014) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya :

- a) Faktor instrinsik, Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.
- b) Faktor ekstrinsik, Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Abdurrahmat (2006) diantaranya :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Berat ringannya pekerjaan
- 3) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 4) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 5) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 6) Sikap pekerjaan monoton atau tidak
- 7) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Menurut As'ad indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja Supriyanto & Machfudz, (2010), yaitu :

- a) Kepuasan financial, Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.
- b) Kepuasan fisik, Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.
- c) Kepuasan social, Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.

d) Kepuasan psikologi, Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Menurut Bisen dan Priya, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja Kaswan, (2015) adalah :

1) Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai

- a. Usia, Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.
- b. Jenis kelamin, Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.
- c. Lamanya pengabdian, Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.
- d. Kepribadian, Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

- e. Orang yang bergantung, Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.
  - f. Ambisius, Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
  - g. Kemampuan mental, Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
- 2) Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan
- a. Gaji, Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.
  - b. Kesempatan promosi, Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promis yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.
  - c. Rasa aman, Jika pegawai memiliki rasa aman secara seosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.
  - d. Pengawas/ penyelia, Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.

### 3) Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri

- a. Kondisi kerja, Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.
- b. Ketrampilan, Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai. Makna, status, dan tanggungjawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas pegawai tersebut.
- c. Hubungan dengan rekan kerja, Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.
- d. Lokasi tempat kerja, Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya
- e. Pekerjaan itu sendiri, Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Beberapa ahli telah memaparkan teorinya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga, peneliti dapat menarik sebuah

kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti usia, jenis kelamin, kepribadian, tingkat stress kerja dan lamanya mengabdikan pada perusahaan tersebut. Kemudian, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari luar diri karyawan, ialah gaji yang diperoleh, kondisi lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan ataupun dengan rekan sekerjanya, dan kesempatan mendapatkan promosi.

### **3. Dimensi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Smith *et al.* dalam Munandar (2004:74) menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni:

a) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

b) Kesempatan terhadap gaji.

Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya

c) Kesempatan promosi.

Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

d) Kepuasan terhadap supervisi.

Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

e) Kepuasan terhadap rekan sekerja.

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana keompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Wexley dan Yukl (2005:129), menyatakan bahwa berdasarkan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja terdiri 7 (tujuh) dimensi yakni sebagai berikut:

- 1) Kompensasi, Imbalan yang diterima pegawai merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.
- 2) Supervisi, Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai. Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai
- 3) Pekerjaan itu sendiri, Sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai dalam organisasi yakni *skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback*, akan memberikan pengaruh yang berbeda- beda terhadap kepuasan kerja pegawai
- 4) Hubungan dengan rekan kerja, Interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Secara individu rekan kerja

yang bersahabat dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja pegawai lainnya

- 5) Kondisi kerja, yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan pegawai dan hal ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan pegawai
- 6) Kesempatan memperoleh perubahan status, Bagi pegawai yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan dirinya, maka kebijakan promosi yang adil yang diberlakukan organisasi akan memberikan dampak puas kepada pegawai
- 7) Keamanan kerja, Rasa aman didapatkan pegawai dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan suatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba

Dari beberapa alternatif indikator kepuasan kerja pegawai yang telah disebutkan sebelumnya, maka penulis mengadopsi pendapat Smith *et al.* dalam Munandar, (2004:68) bahwa indikator kepuasan kerja mencakup kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada imbalan, kepuasan pada kesempatan promosi, kepuasan pada supervisi atasan, dan kepuasan pada rekan kerja.

Menurut Sirota, Mischkind and Meltzer (2005) pekerja yang puas termotivasi oleh hal-hal berikut:

- 1) Perlakuan yang adil (*Fair Treatment*). Pekerja yang mendapatkan perlakuan yang adil dan tidak berat sebelah, antara lain dalam bidang keamanan kerja, kompensasi dan respek akan merasa puas dengan pekerjaannya.

- 2) Pencapaian (*achievement*). Pekerja yang mendapat kesempatan untuk melakukan pencapaian kerja yang maksimal seperti mendapatkan kesempatan promosi, merasa bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan merasa puas/ tidak puas akan pekerjaannya.
- 3) Pertemanan (*Camaraderie*). Pertemanan yang erat antara karyawan dengan rekan kerja dan atasannya dalam melakukan kerja sama (*team work*) akan mendukung terciptanya kepuasan kerja.

#### **4. Indikator-indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2006) menyebutkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Tingkat upah dan gaji yang diterima
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Rekan kerja
- 4) Promosi karir
- 5) Kepenyeliaan (*supervisi*)

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Herzberg dalam Robbins, (2008), yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- 2) Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk

kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

- 3) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
- 4) Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
- 5) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak kearah satu tujuan adalah motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk berbuat dan bertindak.

Menurut Hasibuan (2007:92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Rivai (2009:837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang visible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

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.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Edy Sutrisno (2009:116) menjelaskan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

### **a) Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

#### **1) Keinginan untuk dapat hidup**

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

#### **2) Keinginan untuk dapat memiliki**

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

#### **3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan**

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun

dia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

b) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- 1) Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memenuhi pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Kompensasi yang memadai, merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang

memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

- 3) Supervise yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan, Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Status dan tanggung jawab, Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masamereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam perkantoran.
- 6) Peraturan yang fleksibel, Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja keras yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai.

Menurut Sunyoto (2013:13) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada tujuh yaitu:

- 1) Promosi, Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

- 2) Prestasi Kerja Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
- 3) Pekerjaan itu sendiri Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing- masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.
- 4) Penghargaan Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.
- 5) Tanggung Jawab Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

- 6) Pengakuan Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan 9 dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.
- 7) Keberhasilan dalam Bekerja Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Kadarisman (2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

- 1) Kematangan Pribadi
- 2) Tingkat Pendidikan
- 3) Keinginan dan Harapan Pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Kelelahan dan Kebosanan
- 6) Kepuasan Kerja

### **3. Dimensi Motivasi Kerja**

Dalam study lainnya David Mc.Clelland dengan teori motivasi prestasi dalam Edy Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

- 1) *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- 2) *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- 3) *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

### **4. Indikator-indikator Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013:111) indikator motivasi karyawan yaitu:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi Masa Depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik.

- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Wibowo (2013:110) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

- 1) *Engagement*. *Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
- 2) *Commitment*. Komitmen adalah suatu tingkat di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
- 3) *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
- 4) *Turnover*. *Turnover* merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

#### **2.1.4 Kinerja**

##### **1. Pengertian 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.

Pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, Pasolong, (2007:176). Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas Tangkilisan, (2005:178).

Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012:95) yaitu Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Abdullah, (2014:3). Amstrong dan Baron (1998:15) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan

kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Wibowo (2007:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Wirawan (2009:5) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, maka dari itu hasil pekerjaan terhadap pegawai SMK Negeri 1 Lamongan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Hofmann, David & Jones, Lisa dalam Mardiana, Syarif, (2018) faktor kinerja karyawan yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan, yaitu:

- a) Keterampilan Kerja, Kemampuan dan keahlian dari karyawan yang mendukung pelaksanaan tugas, yang meliputi kemampuan, pengetahuan, keterampilan interpersonal dan kecakapan teknis.
- b) Disiplin, Kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan berperilaku dalam organisasi yang meliputi ketepatan waktu kerja, penyelesaian tugas, kehadiran, istirahat dan pulang kerja.

- c) Tanggungjawab, Sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar, misalnya waktu yang digunakan untuk bekerja dan kualitas pekerjaan.
- d) Kerjasama, Kemampuan untuk membangun interaksi yang baik dengan rekan-rekan dan saling membantu dalam melaksanakan tugas.
- e) Kreatifitas, Mengacu pada kemampuan karyawan untuk bersikap dan mencoba hal-hal yang baru dengan mengawasi resiko yang menjadi penyebab utama.

### **3. Dimensi Kinerja**

Motowidlo dan Van Scotter dalam Mardiana, Syarif, (2018) mengusulkan dua dimensi kinerja, yaitu :

- a) Kinerja Tugas (prestasi kerja teknis) adalah perilaku yang terkait dengan mempertahankan serta melayani teknis inti dalam organisasi.
- b) Kinerja Kontekstual (prestasi kerja antar pribadi) adalah fungsi dari pengetahuan tentang kemampuan interpersonal seseorang yang mendukung lingkungan sosial yang lebih luas dimana teknis inti harus berfungsi.

### **4. Indikator-indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan

BPKP dalam Abdullah, (2014:145). Sementara itu menurut Lohman (2003) dalam Abdullah (2014:145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisinesi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Dalam

pandangan lain, Moehariono (2012:108) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *ouput* atau *outcome* suatu kegiatan.
- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Agus Dharma (2004:24) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Surya Dharma (2012:83), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut : Konsisten, Tepat, Menantang, Dapat diukur, Dapat dicapai, Disepakati, Dihubungkan dengan waktu, dan Berorientasikan kerja kelompok.

Pengukuran terhadap kinerja didapat dari: atasan langsung, penanggungjawab, dan rekan kerja menurut Becker & Klimoski (1989:348) dalam *Journal of Personneel Psychology* Vol. 42, indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas Pekerjaan
- b. Kuantitas Pekerjaan

- c. Sikap
- d. Kerjasama
- e. Komunikasi
- f. Kinerja Keseluruhan

Menurut Koopmans *et al*, (2014:334) membagi kinerja karyawan kedalam tiga indikator:

- a) Kinerja Tugas (*Task Performance*) Berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan penyelesaian kerja yang sesuai dengan rencana, tepat waktu, dan juga optimal.
- b) Kinerja Kontektual (*Contextual Performance*) Berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang akan dicapai, profesionalitas karyawan di tempat kerja.
- c) Perilaku Kerja Produktif (*Productive Work Behavior*) Perilaku kerja yang ditunjukkan dengan produktifitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik dengan waktu dan usaha yang efisien.

Surya Dharma (2012:83) mengemukakan bahwa terdapat delapan indikator kinerja yaitu Konsisten, Tepat, Menantang, Dapat diukur, Dapat dicapai, Disepakati, Dihubungkan dengan waktu dan Berorientasikan kerja kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai indikator kinerja yang sudah didapatkan sebelumnya, didapatkan persamaan yang menyatakan bahwa kinerja pegawai ditunjukkan dari kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan serta kemampuan dalam bekerjasama. Sedangkan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitas dari hasil, kualitas

dari hasil, pengetahuan pekerjaan, kerjasama dan kualitas pribadi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pondasi (*foundation*) yang kokoh dalam rangka penyusunan karya ilmiah penelitian. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sekaligus sebagai bahan pertimbangan dan referensi sehingga dapat mendukung kegiatan penyusunan penelitian.

Persamaan penelitian ini adalah pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Persamaan pada alat analisis yang digunakan, dan teori yang digunakan pada variabel kinerja yaitu teori Bernadin dan Russel. Perbedaan penelitian ini adalah pada lokasi penelitian, dan teori.

Tabel 2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Tri Hardjono (2013)	Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Berganda	Analisis regresi linier	Hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin Berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2.	Indra Syahputra, Jufrizen (2019)	Pengaruh Diklat, Promosi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja (X), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Berganda, pengujian hipotesis dengan uji F dan uji T	Analisis regresi linier	Secara serempak Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang.

Lanjutan						
3.	Yoga Arsyenda (2013)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Berganda, pengujian hipotesis dengan uji F dan uji T	Analisis regresi linier	Dari hasil regresi berganda dengan uji f dan uji t dapat diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja yang terdiri dari delapan indicator menunjukkan bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja
4.	Herudini Subariyanti (2017)	Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda, pengujian hipotesis dengan uji F dan uji T	Analisis regresi linier	Pengaruh dan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Sebagai perbandingan untuk mencari faktor atau variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan dengan indikator yang sama, disarankan untuk melakukan penelitian yang sama di Pusat Teknologi Limbah Radioaktif (PLTR) BATAN.
5.	Wahab (2017)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng	Motivasi Kerja (X1), dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Berganda, Pengujian Hipotesis dengan uji F dan uji R dan R2	Analisis regresi linier	Secara Simultan variabel Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng.
6.	Nila Hotiana, Febriansyah (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja	Motivasi (X1), dan Kinerja	Analisis Regresi Berganda,	Analisis regresi linier	Berdasarkan kuesioner hasil nilai mean variabel

Lanjutan						
		Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)	Pegawai (Y)	pengujian hipotesis dengan uji F dan uji T		motivasi (X1), di dalam penelitian ini yang memiliki nilai mean yang terendah pada item MT7 dengan pernyataan “atasan selalu memberikan apresiasi kepada pegawai yang menjalankan tugas dengan baik”. Oleh karena itu saran yang peneliti dapat sampaikan bagi lembaga adalah atasan masih harus membangun motivasi pegawainya dengan memberikan apresiasi sehingga dapat membangun motivasi yang ada pada diri pegawai guna memiliki kinerja yang baik.
7.	Rendra Anggoro (2018)	Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kebudayaan Dan Keparawisata an	Motivasi (X) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Berganda, pengujian hipotesis dengan uji F dan uji R	Analisis regresi linier	Variabel motivasi dominan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan, karena variabel motivasi diukur dengan tiga indikator yakni, tanggungjawab, lingkungan kerja, dan sikap/perilaku. Dimana motivasi mempunyai nilai koefisien tertinggi diantara kedua variabel bebas lainnya yaitusebesar sebesar 0,597.
8.	Andi Ade Zulkifli, Rasyid Pananrang, dan Gunawan Bata Ilyas	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja (X1), dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Berganda, pengujian hipotesis dengan uji F dan uji R	Analisis regresi linier	Variable yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dengan melihat pada besaran nilai <i>Standardized</i>

Lanjutan						
	(2019)	Politeknik Pariwisata Makassar				<i>Independent</i> Beta terbesar yaitu yaitu variable Disiplin Kerja (X1). Semakin ditingkat Disiplin Kerja Pegawai maka semakin meningkat pula kinerjanya.
9.	Ikrar Putra Setiawan, Hasrullah Liong, Amar Sani (2020)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru	Disiplin (X), dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Berganda, pengujian hipotesis dengan uji F dan uji T	Analisis regresi linier	Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen STIA Al-Gazali Barru, hal ini dibuktikan dari nilai thitungdisiplin kerja 2,034 lebih besar dari nilai ttabel 1,66571 dengan nilai signifikansi sebesar 0,035. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen STIA Al-Gazali Barru. Hal ini juga merupakan usaha dosen dalam meningkatkan kinerjanya agar tercapai tujuan Sekolah Tingginya. Apabila dosen menaati peraturan dan kebijakan Sekolah Tinggi dengan baik, maka dapat tercapain dan meningkat kinerja dosen dengan baik pula.
10.	Ayun Pratiwi, S.Martono (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda, pengujian hipotesis dengan uji R2	Analisis regresi linier	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Plasa Simpang Lima Semarang. Disiplin kerja karyawan akan tercipta ketika sanksi yang diberlakukan dapat dlaksanakan oleh semua jabatan, pimpinan selalu

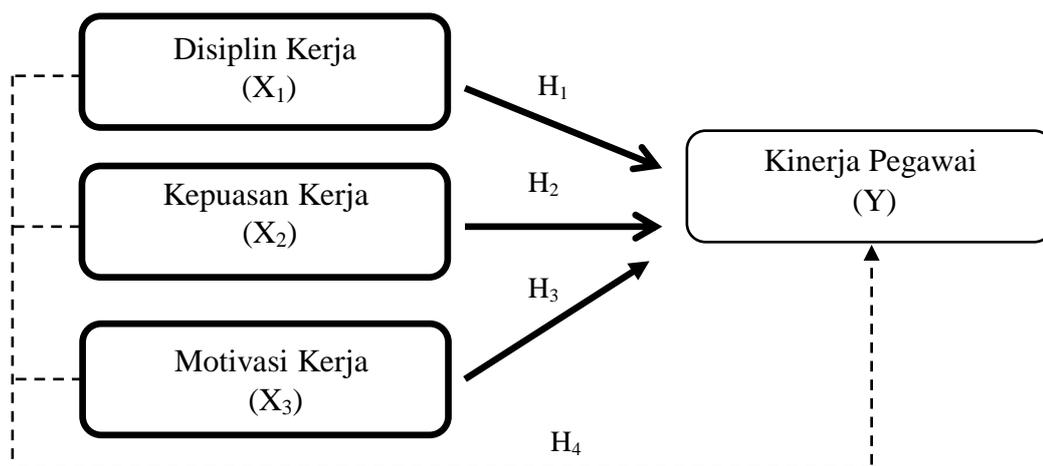
Lanjutan						
						memberikan teladan yang baik serta selalu dilaksanakannya pengawasan terhadap ketepatan kerja karyawan.
11.	Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2018)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara	Kepuasan Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda, pengujian hipotesis dengan uji F dan uji T	Analisis regresi linier	Di samping stres kerja, kepuasan kerja karyawan juga harus diperhatikan, dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan: kesesuaian umpan balik atas pencapaian pekerjaan karyawan, keadilan mengenai gaji yang diberikan perusahaan dan adanya kesempatan dalam promosi bagi karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.
12.	Urdiwan, Mattalatta, Rasyidin Abdullah (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng	Disiplin (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Berganda, pengujian hipotesis dengan uji F dan uji T	Analisis regresi linier	Melihat kinerja pegawai khususnya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, terdapat beberapa fenomena yang terjadi. Selama ini kinerja pegawai yang dirasakan belumlah maksimal. Kondisi ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang pada saat jam kerja, pegawai tersebut meninggalkan kantor dengan berbagai alasan. Disamping itu, ketika kegiatan apel pagi, beberapa pegawai senantiasa tidak ikut.

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2021

### 2.3 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep- konsep atau variabel- variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012).

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 fikir penelitian yang telah dijelaskan, maka peneliti akan mendeskripsikan hubungan variabel - variabel yang akan diteliti, adapun diantaranya adalah sebagai berikut :



Sumber : Diolah oleh Peneliti 2021

**Gambar 2.1 Konsep Hipotesis**

Keterangan :

- > = Parsial  
 - - - - -> = Simultan

- a. H<sub>1</sub> : Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) 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)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 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 disiplin kerja, kepuasan kerja antar karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. 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.

#### **3.2 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.

### **3.3 Populasi Dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi Penelitian**

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.

#### **3.3.2 Sampel Penelitian**

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 betulbetul representatif (benar-benar mewakili).

Wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kualitas dan karakteristik untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai di SMK Negeri 1 Lamongan sebanyak 144 orang pegawai. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil dari anggota populasi dengan memberikan peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel dengan teknik sampling sederhana secara acak (*teknik sample random sampling*) Sugiyono (2009).

Sampel tersebut diambil dari populasi dengan menggunakan persentase tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 10%. Penentuan ukuran sampel responden menggunakan rumus Slovin, yang ditunjukkan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana : n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir  
(tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 10%)

Populasi: (N) = 144 orang dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 10% maka jumlah sampel (n) adalah:

$$n = \frac{144}{1 + 144(0,10)^2}$$

$$n = \frac{144}{1 + 144(0.01)}$$

$$n = \frac{144}{2.44}$$

$$n = 59.01$$

$$n = 59$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 orang pegawai.

### **3.3.3 Teknik Sampling**

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.

## **3.4 Sumber Data**

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

### **3.4.1 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.

### 3.4.2 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.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Data merupakan sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Dengan demikian, data penelitian harus data yang baik. Data yang keliru/salah, dapat dipastikan keputusan yang dibuat akan salah pula.

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan Dokumentasi, kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode antara lain sebagai berikut:

### **3.5.1 Kuesioner (Angket)**

Kuesioner (angket) merupakan salah satu tehnik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung jawab dengan responden) dan meminta agar responden mengisi beberapa pertanyaan yang diperlukan. Angket dilakukan dengan mengedarkan suatu draf pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada pegawai SMK Negeri 1 Lamongan yang dipilih menjadi sampel sebagai responden untuk mendapatkan tanggapan, informasi jawaban mengenai pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Teknik ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala interval 1-5, dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Menurut Sugiyono (2015:193), Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab responden. Kuisisioner ini menggunakan Skala Likert, menurut Sugiyono (2011:93), menyatakan bahwa Skala Likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

### **3.5.2 Dokumentasi**

Dalam metode dokumentasi ini, peneliti mengumpulkan data-data yang tertulis, seperti laporan kehadiran, laporan daftar hadir rapat dinas dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pengaruh manajemen kualitas terpadu terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2015:329), studi dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian diolah kembali. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Profil sekolah, daftar kehadiran, Jurnal, dan buku - buku yang berkaitan dengan penelitian.

### **3.5.3 Wawancara (*Interview*)**

Metode *interview* atau wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara dilakukan kepada pegawai SMK Negeri 1 Lamongan untuk mendapatkan informasi tambahan mengenai pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Mereka meliputi Guru PNS, GTT dan Staff Tata Usaha, di SMK Negeri 1 Lamongan. Adapun teknik wawancara dilakukan secara mendalam dengan teknik bola salju (*snow balling*) baik bersifat terbuka (*opend ended*) atau pun tertutup.

### **3.5.4 Observasi**

Menurut Sugiyono (2015: 204), observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Apabila dilihat pada proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dibedakan menjadi partisipan dan non-partisipan. Jenis observasi yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi non-

partisipan. dalam melakukan observasi, peneliti memilih hal-hal yang diamati dan mencatat hal-hal yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

### **3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian**

#### **3.6.1 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2013:58), menyatakan bahwa variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Definisi operasional yaitu suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti dari membenarkan kegiatan atau suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Data penelitian ini diperoleh dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan, menyangkut persepsi responden terhadap berbagai variabel. Definisi operasional variabel merupakan definisi yang mampu memberikan arti dan menspesifikasikan kegiatan agar dapat diukur berdasarkan variabelnya masing-masing. Menurut variabel ini yang menjadi variabel bebas meliputi Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sedangkan variabel terikat meliputi kinerja karyawan ( $Y$ ). Agar responden dapat memberikan persepsi yang tepat pada masing-masing variabel terlebih dahulu diberi definisi sebagai berikut:

1. Variabel bebas ( $X$ )

- a) Disiplin Kerja

Agustini (2011, hal. 73) menjelaskan bahwa banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu:

1) Tingkat Kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2) Ketaatan Terhadap

Atasan Ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

3) Kesadaran Kerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.

4) Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

b) Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Herzberg dalam Robbins, (2008), yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2) Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.

Sejumlah upah/uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

- 3) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
- 4) Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
- 5) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

c) Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:111) indikator motivasi karyawan yaitu:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi Masa Depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik.

- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak Skerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2. Variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Koopmans *et al*, (2014:334) membagi kinerja karyawan kedalam tiga indikator:

- d) Kinerja Tugas (*Task Performance*) Berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan penyelesaian kerja yang sesuai dengan rencana, tepat waktu, dan juga optimal.
- e) Kinerja Kontektual (*Contextual Performance*) Berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang akan dicapai, profesionalitas karyawan di tempat kerja.
- f) Perilaku Kerja Produktif (*Productive Work Behavior*) Perilaku kerja yang ditunjukkan dengan produktifitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik dengan waktu dan usaha yang efisien.

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
Disiplin Kerja	Tingkat Kehadiran	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja
	Kesadaran Kerja	Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi
	Tanggung Jawab	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri ( <i>work it self</i> )	Setuju tujuan bahwa dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan
	Gaji/ Upah ( <i>pay</i> )	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan
	Promosi ( <i>promotion</i> )	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.
	Rekan kerja ( <i>workers</i> )	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.
Motivasi Kerja	Kerja Keras	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh atasan
	Usaha untuk maju	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan
	Ketekunan	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
	Pemanfaatan waktu	Meskipun bekerja setiap hari namun kebutuhan istirahat saya terpenuhi
Kinerja	Kinerja Tugas ( <i>Task Performance</i> )	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya.
	Kinerja Kontektual ( <i>Contextual Performance</i> )	Pekerjaan yang telah saya selesaikan selalu mendapat evaluasi dari atasan.
	Perilaku Kerja Produktif ( <i>Productive Work Behavior</i> )	Membutuhkan variasi yang berbeda-beda untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sumber : Diolah oleh Peneliti 2021

### 3.6.2 Skala Pengukuran Penelitian

Menurut Situmorang dan Lutfi (2012), Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Responden diharuskan memilih salah satu jawaban yang tersedia, kemudian masing-masing diberi skor tertentu. Total skor dihitung untuk kemudian dijadikan menjadi ukuran posisi responden dalam Skala Likert.

Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif yang dapat berupa sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. adapun diantaranya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Instrument Skala Likert

No.	Pilihan Jawaban	Kode	Nilai
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Diolah oleh Peneliti 2021

### 3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Suryani (2015) menyatakan bahwa, Teknik analisis data adalah suatu proses yang terintegrasi dalam prosedur penelitian. Analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang sudah diajukan, hasil analisis data selanjutnya diintegrasikan serta dibuat kesimpulannya.

Penyusunan penelitian ini menggunakan aplikasi pengelolaan data *SPSS for windows versi 22.0*. Aplikasi ini digunakan untuk melakukan analisis statistik

seperti : Uji instrumen data, Uji asumsi klasik, Uji ketetapan model dan Analisis jalur antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini berfungsi untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.

### **3.8 Langkah-langkah Analisis Data**

#### **3.8.1 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***

Data dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Butirbutir pertanyaan yang ada dalam kuesioner diuji terhadap faktor terkait. Uji validitas dimaksud untuk mengetahui seberapa cermat suatu test atau pengujian melakukan fungsi ukurannya. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir kuesioner. Tinggi rendah validitas suatu angket atau kuesioner dihitung dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total. Dalam penelitian ini perhitungan validitas item

dianalisis dengan menggunakan komputer program SPSS. Rumus perhitungan validitas menurut Pearson dengan rumus product moment sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{(n \sum x) - (\sum x)^2 \cdot (n \sum y) - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

R = Keofisien korelasi antara x dan y

X = (x-x)

Y = (y-y)

N = Jumlah sampel

Menurut Ghozali (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.

- 1) Bila : r hitung > r tabel, berarti pertanyaan itu dikatakan valid.
- 2) Bila : r hitung < r tabel, berarti pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

## **2. Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (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 ( $\alpha$ )  $> 0,60$ .

### **3.8.2 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*.

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (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.

#### **b. 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.

**c. Uji *Multikolinieritas***

Menurut Ghozali (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 *Collnearity 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.

**d. Uji *Heteroskedastisitas***

Menurut Ghozali (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.

**3.8.3 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.

Menurut Sugiyono (2014:277), menyatakan bahwa persamaan regresi linear berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

$\alpha$  = konstanta

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$X_3$  = Motivasi Kerja

$b_1$  = koefisien regresi variabel Disiplin Kerja

$b_2$  = koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja

$b_3$  = koefisien regresi variabel Motivasi Kerja

e = error

### **3.9 Uji Hipotesis**

#### **3.9.1 Uji t (Uji Parsial)**

Uji ini dilakukan untuk menguji signifikansi seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hipotesis pada uji t adalah: Jika terhitung > tabel maka hipotesis diterima atau variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila

terhitung  $<$  tabel maka hipotesis ditolak atau variable bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

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.

### **3.9.2 Uji F**

Menurut Ghozali (2016), uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikanisasi 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.

### 3.9.3 Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas:  $X_i$ ;  $i = 1, 2, 3, 4, \text{dst.}$ ) secara bersama-sama.

Sementara itu  $R$  adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Selanjutnya untuk melakukan pengujian koefisien determinasi ( $\text{adjusted } R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

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  $\text{adjusted } R^2$  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. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

$Kd$  = Besar atau jumlah koefisien determinasi

$R^2$  = Nilai koefisien korelasi

Sedangkan kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi atau seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (Dependent), digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:250) seperti dijelaskan dalam tabel mengenai pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.3 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013:250)

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 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 Pendingan 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 menjadi 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.

#### **4.1.2 Visi dan Misi SMK Negeri 1 Lamongan**

##### **1. 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

##### **2. 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.

#### **4.1.3 Kebijakan Mutu SMK Negeri 1 Lamongan**

SMK Negeri 1 Lamongan bertekad membentuk sumber daya dan mengembangkan kepribadian yang "TAQWA"

T ERAMPIL

A DIL

Q UALITY/KUALITAS

W AKTU

A AMBISI

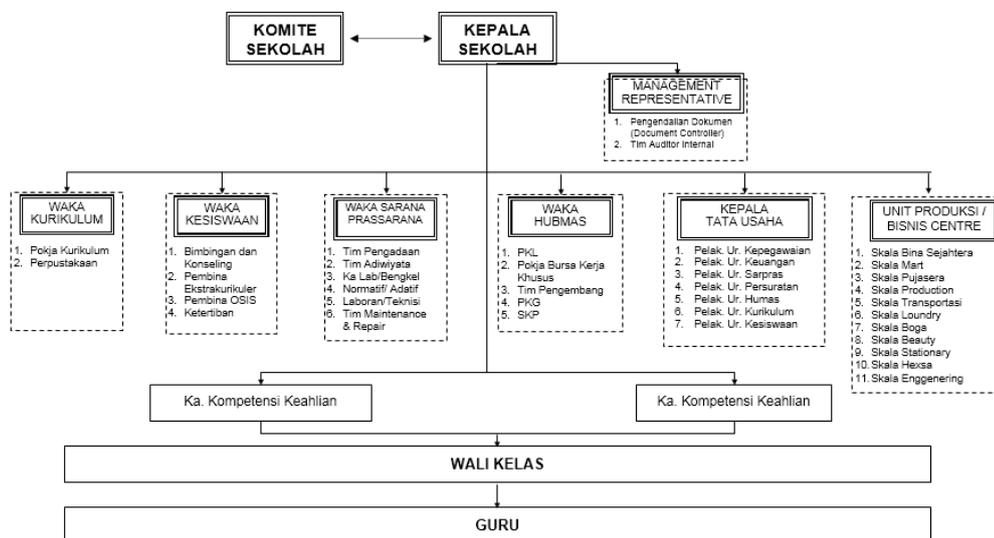
Untuk menterjemahkan dan menjalankan visi dan misi, SMK N 1 LAMONGAN menetapkan kebijakan mutu sekolah yaitu:

Berkomitmen dengan kepribadian "TAQWA" Menjalankan dan meningkatkan kualitas pendidikan kompetensi keahlian dengan prinsip pada :

1. Sistem penerimaan siswa baru yang berstandart sesuai dengan peraturan yang berlaku
2. Kualitas sumber daya manusia yang berkompeten
3. Peningkatan dan implementasi sarana dan prasarana yang berbasis teknologi
4. Manajemen pelayanan pendidikan yang profesional

## 5. Alumni yang unggul dan berkepribadian

### 4.1.4 Struktur SMK Negeri 1 Lamongan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Lamongan

Berikut merupakan uraian tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai di SMK Negeri 1 Lamongan :

#### 1) Komite Sekolah

- a) Menyusun AD dan ART Komite Sekolah.
- b) Mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.
- c) Melakukan kerjasama dengan masyarakat dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.
- d) Menampung dan menganalisis aspirasi, ide, tuntutan, dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan masyarakat.
- e) Memberi masukan, pertimbangan, dan rekomendasi kepada sekolah mengenai:
  - kebijakan dan program sekolah, RKAS, kriteria kinerja

sekolah, kriteria tenaga kependidikan, kriteria fasilitas pendidikan, dan hal-hal lain yang terkait dengan pendidikan.

- f) Mendorong orang tua dan masyarakat berpartisipasi dalam pendidikan guna mendukung peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan.
- g) Menggalang dana masyarakat dalam rangka pembiayaan penyelenggaraan pendidikan di sekolah.
- h) Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan program, penyelenggaraan dan keluaran pendidikan di sekolah.

## **2) Kepala Sekolah**

- a) Merencanakan RPS, Program Kerja Tahunan dan RAPBS.
- b) Memelihara dan mengembangkan organisasi dan manajemen sekolah.
- c) Merencanakan dan membina pengembangan profesi, karir guru, dan staf.
- d) Memonitor dan mengevaluasi kegiatan program kerja sekolah.
- e) Membuat SKP guru dan staf.
- f) Membina penyelenggaraan administrasi sekolah di bidang keuangan, ketenagaan, kesiswaan, perlengkapan dan kurikulum.
- g) Membina dan mengawasi pengelolaan penyesuaian dan pelaksanaan kurikulum.
- h) Membina kegiatan KBM, evaluasi, Ujian Akhir Sekolah dan Ujian Nasional.
- i) Membina dan mengawasi pelaksanaan Praktek Industri dalam konteks Pendidikan sistem Ganda.
- j) Melaksanakan tugas pokok guru, 2 / 26 siswa bimbingan.

- k) Merencanakan pengembangan sarana/prasarana.
- l) Membina pelaksanaan pemeliharaan perbaikan sarana/prasarana sekolah.
- m) Mengatur dan mengelola penggunaan keuangan sekolah.
- n) Merencanakan dan mengawasi pelaksanaan penerimaan siswa baru.
- o) Membina kesiswaan.
- p) Membina pelaksanaan bimbingan karir/bimbingan kejuruan.
- q) Membina kegiatan penelurusan lulusan/tamatan.
- r) Membentuk dan memelihara hubungan baik dengan Majelis Sekolah dan Komite sekolah.
- s) Membina kegiatan kerjasama sekolah dengan dunia industri/dunia kerja dan instansi terkait.
- t) Membina dan mengawasi pelaksanaan unit produksi dan koperasi sekolah.
- u) Membina Lembaga Penyaluran dan Penempatan Siswa.
- v) Mempromosikan/memasarkan tamatan.
- w) Membina pelaksanaan 5 K – 7 K.
- x) Membuat laporan berkala/insidental.

### **3) Wakil Kepala Sekolah Urusan Kurikulum**

- a) Menyusun program kerja tahunan (*action plan*).
- b) Mengkoordinir Pemasarakatan dan Pengembangan Kurikulum.
- c) Menyusun Program Pendidikan dan Pelatihan.
- d) Mengkoordinir kegiatan belajar mengajar termasuk pembagian tugas guru, jadwal pelajaran, evaluasi belajar, dan sebagainya.
- e) Menganalisa ketercapaiannya target kurikulum dan daya serap.

- f) Mengkoordinasikan persiapan dan pelaksanaan Ujian Akhir Sekolah, Ujian Nasional, serta bekerjasama dengan Wakasek Hubin/Humas dalam Ujian Kompetensi.
- g) Menyusun kriteria kenaikan kelas, penetapan Kompetensi Keahlian dan persyaratan kelulusan bersama RPP dan Program Semester.
- h) Melaksanakan tugas pokok guru 12 (Duabelas) jam.
- i) Menyusun laporan berkala dan insidental tentang kegiatan kurikulum.
- j) Mengkoordinir pelaksanaan KaKomli dalam pelaksanaan pembelajaran.
- k) Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan sekretariat pembelajaran dan wali kelas.
- l) Mengkoordinir penulisan dan pengembangan bahan ajar.
- m) Mendokumentasikan kurikulum, penyesuaian kurikulum, dan bahan ajar yang baku.
- n) Mewakili sekolah dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kurikulum.

**4) Wakil Kepala Sekolah Urusan Humas & SDM**

- a) Menyusun program kerja tahunan (*action plan*).
- b) Merencanakan program kerja dan mengkoordinir hubungan industri setiap kompetensi keahlian dalam pelaksanaan program UKK.
- c) Mengkoordinasikan pembuatan peta dunia kerja/industri yang relevan baik skala lokal, nasional, maupun internasional.
- d) Merencanakan dan melaksanakan bimbingan karir/kejuruan.
- e) Mempromosikan sekolah dan menyalurkan/penelurusan tamatan.

- f) Bekerjasama dengan Wakasek Kurikulum merencanakan dan melaksanakan Ujian kompetensi dengan sertifikasi yang baik.
  - g) Merencanakan dan melaksanakan “guru tamu” dari dunia kerja.
  - h) Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan Pokja Hubungan Industri.
  - i) Mengajar 12 (Duabelas) jam per minggu.
  - j) Menyusun laporan berkala dan insidentil tentang kegiatan hubungan industri/masyarakat.
  - k) Mendokumentasikan kegiatan penyesuaian kurikulum.
  - l) Mewakili sekolah dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan industri.
  - m) Mempersiapkan LKS.
  - n) Menyusun program kerja Sumber Daya Manusia.
  - o) Menyusun pemetaan kompetensi Guru dan Karyawan.
  - p) Mengkoordinasikan pelaksanaan pendidikan dan latihan Sumber Daya Manusia.
  - q) Mengkoordinir dan mengkomunikasikan kegiatan kepada guru dan karyawan.
  - r) Mendokumentasikan kegiatan-kegiatan pendidikan dan latihan guru dan karyawan.
  - s) Mewakili sekolah dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 5) Wakil Kepala Sekolah Urusan Sarana Prasarana**
- a) Menyusun program kerja tahunan (*action plan*).

- b) Menyusun program kerja pemanfaatan, pemeliharaan, dan perawatan sarana prasarana.
- c) Mengkoordinasikan pengadaan bahan praktek serta perlengkapan sekolah.
- d) Mengkoordinasikan pemeliharaan, perbaikan, pengembangan dan penghapusan sarana.
- e) Mengkoordinasikan pengawasan penggunaan sarana prasarana.
- f) Mengkoordinir evaluasi penggunaan sarana prasarana (efisiensi dan efektifitas).
- g) Mengkoordinir perencanaan dan pelaksanaan kegiatan unit-unit kerja yang menjadi tanggung jawabnya antara lain : Kerumahtanggaan, kebersihan, Perpustakaan, BMS, dan Dansos.
- h) Melaksanakan tugas pokok guru 12 (Duabelas) jam.
- i) Menyusun laporan berkalan dan insidental tentang pemberdayaan sarana prasarana.
- j) Mendokumentasikan kegiatan penempatan perbaikan, perawatan, dan pengadaan serta kegiatan unit-unit yang menjadi tanggung jawabnya.
- k) Mewakili sekolah dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.
- l) Mengkoordinir langsung kegiatan BMS dan alur keuangan Komite Sekolah.

**6) Wakil Kepala Sekolah Urusan Kesiswaan**

- a) Menyusun program kerja 5K-7K dan mengkoordinir pelaksanaannya.

- b) Mengkoordinasikan pelaksanaan pemilihan pengurus OSIS, Pramuka, Paskibra, PMR, UKS, dan kegiatan-kegiatan lainnya.
- c) Mengkoordinasikan membimbing dan mengawasi kegiatan-kegiatan OSIS, Pramuka, Paskibra, PMR, UKS, dan kegiatan-kegiatan lainnya.
- d) Membina kepengurusan OSIS, Pramuka, Paskibra, PMR, UKS, dan kegiatan-kegiatan lainnya.
- e) Mengkoordinir pelaksanaan pemilihan penerima beasiswa dan Paskibra.
- f) Membimbing dan mengevaluasi pelaksanaan pembinaan kesiswaan.
- g) Mengkoordinir kegiatan upacara-upacara sekolah.
- h) Melaksanakan tugas pokok guru 12 (Duabelas) jam.
- i) Menyusun laporan berkala dan insidental tentang kegiatan kesiswaan.
- j) Mendokumentasikan kegiatan-kegiatan kesiswaan.
- k) Mewakili sekolah dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

#### **7) WMM ISO**

- a) Menyusun program kerja tahunan.
- b) Bertanggung Jawab atas jalannya sistem ISO
- c) Mengawasi jalannya POS yang telah disepakati bersama
- d) Mengumpulkan data, menganalisa dan menyajikan data yang berkaitan dengan pengelolaan sekolah dalam evaluasi kondisi objektif
- e) Membangun keterlaksanaan paradigm SMK
- f) Menyusun perencanaan program pengembangan sekolah

- g) Mewakili sekolah dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan pengelolaan sekolah.
- h) Mendokumentasikan kegiatan Pokja Litbang
- i) Melaksanakan tugas pokok sebagai guru
- j) Menyusun laporan berkala

**8) Team Pengembang**

- a) Menyusun program kerja tahunan
- b) Mengumpulkan data, menganalisa dan mengajikan data yang terkait dengan pengelolaan sekolah dalam evaluasi kondisi objektif.
- c) Membangun keterlaksanaan paradigma SMK
- d) Menyusun perencanaan program pengembangan sekolah
- e) Mewakili sekolah dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan pengelolaan sekolah
- f) Mendokumentasikan kegiatan Pokja Litbang
- g) Melaksanakan tugas pokok sebagai guru
- h) Menyusun laporan berkala

**9) Pokja PK dan BKK**

- a) Mengadakan Sinkronisasi Kurikulum
- b) Merencanakan dan melaksanakan Magang Guru
- c) Merencanakan dan melaksanakan Magang Siswa secara Insidental
- d) Merencanakan dan melaksanakan prakerin
- e) Membuat laporan kepada Kepala Sekolah
- f) Pengembangan kurikulum dan analisis kurikulum

- g) Pelaksanaan pertemuan anggota Majelis Sekolah
- h) Pelaksanaan Guru Tamu
- i) Mempersiapkan LKS
- j) Menyusun program kerja tahunan (*action plan*)
- k) Mendalami, menganalisa dan mengembangkan kompetensi siswa
- l) Menyusun program pembinaan dan peningkatan kompetensi siswa berprofesi
- m) Memilih dan membina peserta promosi kompetensi Siswa
- n) Mengkoordinir kebutuhan DU/DI
- o) Menyalurkan Lulusan ke DU/DI
- p) Mengkoordinir Ketua Kompetensi Keahlian
- q) Mengevaluasi dan melaporkan secara berkala
- r) Koordinasi dengan Wakasek Humas

#### **10) Ketua Kompetensi Keahlian (KKK)**

- a) Menyusun program kerja tahunan (*action plan*)
- b) Mengkoordinir pemasyarakatan dan Pengembangan Kurikulum Kompetensi Keahlian
- c) Mengkoordinir kegiatan belajar mengajar termasuk pembagian tugas guru, jadwal pelajaran, evaluasi belajar, dan sebagainya.
- d) Menganalisa ketercapaiannya target kurikulum dan daya serap
- e) Mengkoordinasikan persiapan dan pelaksanaan Ujian Akhir Sekolah, Ujian Nasional, serta bekerjasama dengan Wakasek Hubin/Humas dalam Ujian Kompetensi.

- f) Menyusun kriteria kenaikan tingkat, penetapan program keahlian dan persyaratan kelulusan bersama Waka Kurikulum
- g) Mengarahkan penyusunan satpel dan program semester
- h) Mengkoordinir kegiatan penyusun kurikulum prakerin, PKL dan program PSG bersama Wakasek Hubin/Humas
- i) Menyusun laporan berkala dan insidental tentang kegiatan kurikulum
- j) Mengkoordinir pelaksanaan pembelajaran
- k) Mengkoordinir penulisan dan pengembangan bahan ajar
- l) Mendokumentasikan kurikulum, penyesuaian kurikulum, dan bahan ajar yang baku.

#### **11) Unit Pokja Kurikulum**

- a) Menyusun program kerja tahunan (*action plan*)
- b) Mendalami, menganalisa dan mengembangkan kurikulum.
- c) Menyusun program pembinaan dan peningkatan profesi guru
- d) Mengkoordinir kegiatan operasional pembelajaran dari tugas pokok guru
- e) Membantu pelaksanaan dan pemeliharaan hubungan dengan DU/DI dan instansi terkait
- f) Mengkoordinir pelaksanaan praktek industri
- g) Memilih dan membina peserta Promosi Kompetensi Siswa
- h) Mengkoordinir kegiatan wali kelas
- i) Mengkoordinasikan Pembinaan kesiswaan baik kegiatan ke OSISan maupun kegiatan ekstra kurikuler

- j) Mengkoordinasikan pemberdayaan sarana prasarana sekolah, dan pengadaan bahan praktek
- k) Melaksanakan tugas pokok guru minimal 12 jam
- l) Mendokumentasikan kegiatan-kegiatan kompetensi keahlian yang menjadi tanggung jawabnya
- m) Mewakili sekolah dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kompetensi keahlian
- n) Menyusun laporan insidental maupun periodik

## **12) Kepala Tata Usaha**

- a) Mengkoordinasi tugas –tugas yang diberikan oleh pimpinan.
- b) Memonitor pekerjaan staf administrasi dan tenaga harian.
- c) Mengelola dan mempertanggung jawabkan pengeluaran rumah tangga
- d) Membuat konsep surat dinas dan/atau mengetik konsep surat pimpinan.
- e) Mengelola surat-surat yang masuk dan keluar.
- f) Memonitor dan merekap penelitian yang dilakukan staf Akademik (menakup penelitian Pusat, Fakultas, Lintas Unit, Jakarta in Focus, Hibah Kompetitif LPPM dan Hibah DIKTI)
- g) Membantu secara administratif (dan keuangan) pelaksanaan penelitian lintas unit
- h) Membantu proses penyelenggaraan Seminar/Pertemuan Ilmiah rutin
- i) Menghadiri rapat-rapat khususnya yang berkaitan dengan masalah-masalah administrasi

- j) Mempersiapkan rapat–rapat/pertemuan pimpinan dan rapat dengan tamu-tamu.
- k) Menginventarisasi semua perlengkapan yang ada
- l) Membina staf administrasi, melalui pengarahan dan peringatan lisan maupun dengan tulisan.
- m) Mengusulkan mutasi/rotasi, promosi, kenaikan golongan/skala gaji staf administrasi maupun penundaannya dengan persetujuan Ketua LPPM.
- n) Menggunakan sarana, prasarana kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas tugas.
- o) Menyusun anggaran tahunan
- p) Mengatur jadwal rapat pimpinan
- q) Menyusun notula rapat pimpinan dan menyebarluaskan

### **13) Kepala Laboratorium dan Bengkel**

- a) Menyusun program kerja tahunan
- b) Mengkoordinir kegiatan unit usaha masing-masing pengguna laboratorium/bengkel
- c) Menyusun jadwal penggunaan laboratorium/bengkel
- d) Menyusun perencanaan dan pelaksanaan program perbaikan alat
- e) Mewakili sekolah dalam kegiatan laboratorium/bengkel
- f) Melaksanakan tugas pokok sebagai guru
- g) Mengadministrasikan peralatan dan perlengkapan sesuai dengan ketentuan
- h) Menyusun laporan periodik dari unit masing-masing divisi

### **14) Unit Produksi/Bisnis Center Sekolah**

- a) Menyusun program kerja tahunan
- b) Mengkoordinir kegiatan unit usaha masing-masing divisi
- c) Melaksanakan praktek industry intern
- d) Membangun etos kerja, kemandirian dan kewirausahaan
- e) Menyusun perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan unit produksi sekolah
- f) Mewakili sekolah dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan unit produksi sekolah
- g) Melaksanakan tugas pokok sebagai guru
- h) Menyusun laporan periodik dari unit usaha masing-masing divisi

**15) Wali Kelas**

- a) Menyusun program kerja tahunan
- b) Menyelenggarakan administrasi kelas meliputi denah tempat duduk, papan absen siswa, tata tertib kelas, statistik bulanan
- c) Memberikan rekomendasi siswa dikelasnya
- d) Mengkoordinir penerimaan keuangan siswa
- e) Membina suasana kekeluargaan dikelasnya
- f) Membina pencapaian prestasi belajar optimal
- g) Mengelola raport
- h) Memotivasi menciptakan kondisi sehat (5K-7K)
- i) Melaksanakan tugas pokok sebagai guru 18 jam
- j) Mendokumentasikan kegiatan-kegiatan sebagai Wali kelas
- k) Menyusun laporan periodik dan incidental

- l) Melaksanakan tugas tertentu sesuai tugas dari Kepala Sekolah

#### **16) Guru Mengajar**

- a) Melaksanakan proses belajar mengajar
- b) Menyusun program pembelajaran mata diklat
- c) Menyajikan program mata diklat minimal 24 jam
- d) Evaluasi belajar
- e) Analisis hasil evaluasi belajar
- f) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- g) Membimbing kegiatan ekstra kurikuler
- h) Kegiatan Ujian Nasional/Sekolah
- i) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah (Kepala Sekolah dan Wakasek)
- j) Mengikuti pendidikan regular/Diklat Kedinasan yang ditugaskan
- k) Melaksanakan kegiatan pengembangan profesi
- l) Melaksanakan kegiatan penunjang proses belajar mengajar
- m) Melaksanakan kegiatan-kegiatan lain dengan surat tugas Kepala Sekolah
- n) Menyusun laporan periodic maupun insidental

#### **4.1.5 Fasilitas Pendidikan**

Sekolah terletak pusat kota yang asri, tenang dan nyaman sangat menunjang suasana pendidikan dengan luas 11.000 m<sup>2</sup>. Untuk menunjang proses pembelajaran mengajar sekolah mempunyai fasilitas antara lain :

- Laboratorium TPTU (Teknik Pendingin dan Tata Udara)
- Laboratorium Multimedia
- Laboratorium Produksi dan Siaran Program Televisi

- Laboratorium Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran
- Laboratorium Komputer Akuntansi dan Keuangan Lembaga
- Laboratorium Perbankan Syariah
- Laboratorium Bisnis Daring dan Pemasaran
- Laboratorium Perhotelan
- Laboratorium Tata Boga
- Laboratorium Kecantikan Kulit dan Rambut
- Laboratorium Bahasa Inggris
- Unit Bank Mini
- Unit Koperasi Sekolah
- Information and Communication Technology (ICT)
- Laboratorium Simulasi Digital

#### Fasilitas Penunjang

- ✓ Musholla
- ✓ Lapangan Olah Raga
- ✓ Peralatan Musik
- ✓ Penyiaran Radio
- ✓ Skala Mart
- ✓ Skala Stationary
- ✓ Skala Salon
- ✓ Skala Laundry
- ✓ Skala Boga
- ✓ Skala Transport

- ✓ Skala Production
- ✓ Skala Pujasera
- ✓ Skala Bina Sejahtera
- ✓ Skala Engenering

## 4.2 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:

### 4.2.1 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:

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
**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)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, terdapat hal yang menunjukkan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subyek atau responden terdiri dari 30 (50,8%) responden berjenis kelamin laki-laki dan terdapat 29 (49,2%) responden berjenis kelamin perempuan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan paling banyak jika dibandingkan dengan responden laki-laki.

Tabel 4.2  
Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin sebelum diolah di SPSS

No	Jenis Kelamin	Kode	No	Jenis Kelamin	Kode
1.	Laki – laki	1	31.	Perempuan	2
2.	Laki – laki	1	32.	Laki – laki	1
3.	Laki – laki	1	33.	Perempuan	2
4.	Laki – laki	1	34.	Laki – laki	1
5.	Laki – laki	1	35.	Perempuan	2
6.	Laki – laki	1	36.	Perempuan	2
7.	Laki – laki	1	37.	Laki – laki	1
8.	Laki – laki	1	38.	Perempuan	2
9.	Perempuan	2	39.	Perempuan	2
10.	Perempuan	2	40.	Laki – laki	1
11.	Perempuan	2	41.	Laki – laki	1
12.	Perempuan	2	42.	Laki – laki	1
13.	Perempuan	2	43.	Laki – laki	1
14.	Perempuan	2	44.	Laki – laki	1
15.	Perempuan	2	45.	Perempuan	2
16.	Perempuan	2	46.	Perempuan	2
17.	Perempuan	1	47.	Laki – laki	1
18.	Perempuan	2	48.	Perempuan	2
19.	Laki – laki	1	49.	Perempuan	2
20.	Perempuan	2	50.	Perempuan	2
21.	Laki – laki	1	51.	Perempuan	2
22.	Perempuan	2	52.	Laki – laki	1
23.	Laki – laki	1	53.	Laki – laki	1
24.	Perempuan	2	54.	Perempuan	2
25.	Laki – laki	1	55.	Perempuan	2
26.	Perempuan	2	56.	Laki – laki	1
27.	Laki – laki	1	57.	Laki – laki	1
28.	Perempuan	2	58.	Perempuan	2
29.	Laki – laki	1	59.	Laki – laki	1
30	Laki – laki	1			

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah 2021)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, terdapat kode yang menunjukkan bahwa dalam penelitian ini kode 1 (satu) menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki – laki, sedangkan kode 2 (dua) menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan.

#### 4.2.2 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:

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia  
**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)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, komposisi usia responden yang berusia 20 (dua puluh) tahun sampai 30 (tiga puluh) tahun sebanyak 24 orang (40,7%), berusia 31 (tiga puluh satu) tahun sampai 40 (empat puluh) tahun sebanyak 24 orang (40,7%), berusia 41 (empat puluh satu) tahun sampai 50 (lima puluh) tahun sebanyak 5 orang (8,5%), dan berusia 51 (lima puluh satu) tahun sampai 60 (enam puluh) tahun sebanyak 6 orang (10,2%). Dari data tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling banyak yaitu pada usia 20 (dua puluh) tahun sampai 30 (tiga puluh) tahun dan 31 (tiga puluh satu) tahun sampai 40 (empat puluh) tahun.

Tabel 4.4  
Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia sebelum diolah di SPSS

No	Usia	Kode	No	Usia	Kode
1.	20 – 30	1	31.	51 – 60	4
2.	20 – 30	1	32.	51 – 60	4
3.	20 – 30	1	33.	41 – 50	3
4.	31 – 40	2	34.	51 – 60	4
5.	20 – 30	1	35.	51 – 60	4
6.	31 – 40	2	36.	51 – 60	4
7.	20 – 30	1	37.	20 – 30	1
8.	31 – 40	2	38.	31 – 40	2
9.	20 – 30	1	39.	20 – 30	1
10.	20 – 30	1	40.	31 – 40	2
11.	31 – 40	2	41.	31 – 40	2
12.	31 – 40	2	42.	20 – 30	1
13.	20 – 30	1	43.	31 – 40	2
14.	20 – 30	1	44.	31 – 40	2
15.	31 – 40	2	45.	20 – 30	1
16.	31 – 40	2	46.	20 – 30	1
17.	20 – 30	1	47.	41 – 50	3
18.	31 – 40	2	48.	31 – 40	2
19.	20 – 30	1	49.	31 – 40	2
20.	20 – 30	1	50.	20 – 30	1
21.	41 – 50	3	51.	41 – 50	3
22.	31 – 40	2	52.	41 – 50	3
23.	20 – 30	1	53.	31 – 40	2
24.	31 – 40	2	54.	20 – 30	1
25.	31 – 40	2	55.	31 – 40	2
26.	20 – 30	1	56.	20 – 30	1
27.	31 – 40	2	57.	20 – 30	1
28.	31 – 40	2	58.	20 – 30	1
29.	31 – 40	2	59.	51 – 60	4
30.	31 – 40	2			

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah 2021)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, terdapat kode yang menunjukkan bahwa dalam penelitian ini kode 1 (satu) menunjukkan bahwa responden berusia 20 tahun – 30 tahun, kode 2 (dua) menunjukkan bahwa responden berusia 31 tahun – 40 tahun, kode 3 (tiga) menunjukkan bahwa responden berusia 41 tahun – 50 tahun, sedangkan kode 4 (empat) menunjukkan bahwa responden berusia 51 tahun – 60 tahun.

### 4.2.3 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:

Tabel 4.5  
Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji  
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)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, komposisi gaji responden yang mempunyai pendapatan gaji dari Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) sampai Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebanyak 20 orang dengan total dalam persen (33,9%), pendapatan gaji dari Rp. 1.100.000,- (satu juta seratus ribu rupiah) sampai Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) sebanyak 18 orang dengan total dalam persen (30,5%), pendapatan gaji dari Rp. 2.100.000,- (dua juta seratus ribu rupiah) sampai Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah) sebanyak 13 orang dengan total dalam persen (22,0%), dan pendapatan gaji dari Rp. 3.100.000,- (tiga juta seratus ribu rupiah) sampai Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) sebanyak 8 orang dengan total dalam persen (13,6%), Dari data tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling banyak yaitu pada pendapatan gaji Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) sampai Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebanyak 20 orang dengan total dalam persen (33,9%).

Tabel 4.6  
Data Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji sebelum diolah di SPSS

No	Gaji	Kode	No	Gaji	Kode
1.	1.000.000 – 2.000.000	2	31.	3.100.000 – 5.000.000	4
2.	500.000 – 1.000.000	1	32.	3.100.000 – 5.000.000	4
3.	1.000.000 – 2.000.000	2	33.	3.100.000 – 5.000.000	4
4.	2.100.000 – 3.000.000	3	34.	3.100.000 – 5.000.000	4
5.	500.000 – 1.000.000	1	35.	3.100.000 – 5.000.000	4
6.	2.100.000 – 3.000.000	3	36.	3.100.000 – 5.000.000	4
7.	500.000 – 1.000.000	1	37.	1.000.000 – 2.000.000	2
8.	1.000.000 – 2.000.000	2	38.	1.000.000 – 2.000.000	2
9.	500.000 – 1.000.000	1	39.	500.000 – 1.000.000	1
10.	1.000.000 – 2.000.000	2	40.	2.100.000 – 3.000.000	3
11.	1.000.000 – 2.000.000	2	41.	2.100.000 – 3.000.000	3
12.	2.100.000 – 3.000.000	3	42.	500.000 – 1.000.000	1
13.	2.100.000 – 3.000.000	3	43.	500.000 – 1.000.000	1
14.	500.000 – 1.000.000	1	44.	2.100.000 – 3.000.000	3
15.	1.000.000 – 2.000.000	2	45.	500.000 – 1.000.000	1
16.	1.000.000 – 2.000.000	2	46.	500.000 – 1.000.000	1
17.	500.000 – 1.000.000	1	47.	500.000 – 1.000.000	1
18.	2.100.000 – 3.000.000	3	48.	500.000 – 1.000.000	1
19.	500.000 – 1.000.000	1	49.	500.000 – 1.000.000	1
20.	1.000.000 – 2.000.000	2	50.	500.000 – 1.000.000	1
21.	2.100.000 – 3.000.000	3	51.	1.000.000 – 2.000.000	2
22.	1.000.000 – 2.000.000	2	52.	1.000.000 – 2.000.000	2
23.	1.000.000 – 2.000.000	2	53.	3.100.000 – 5.000.000	4
24.	2.100.000 – 3.000.000	3	54.	500.000 – 1.000.000	1
25.	1.000.000 – 2.000.000	2	55.	1.000.000 – 2.000.000	2
26.	2.100.000 – 3.000.000	3	56.	500.000 – 1.000.000	1
27.	1.000.000 – 2.000.000	2	57.	500.000 – 1.000.000	1
28.	1.000.000 – 2.000.000	2	58.	500.000 – 1.000.000	1
29.	2.100.000 – 3.000.000	3	59.	3.100.000 – 5.000.000	4
30.	2.100.000 – 3.000.000	3			

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah 2021)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, terdapat kode yang menunjukkan bahwa dalam penelitian ini kode 1 (satu) menunjukkan bahwa responden memiliki gaji sebesar 500.000 – 1.000.000, kode 2 (dua) menunjukkan bahwa responden memiliki gaji sebesar 1.000.000 – 2.000.000, kode 3 (tiga) menunjukkan bahwa responden memiliki gaji sebesar 2.100.000 – 3.000.000, sedangkan kode 4 (empat) menunjukkan bahwa responden memiliki gaji sebesar 3.100.000 – 5.000.000.

### 4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Jawaban responden dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner langsung kepada responden. Pengumpulan data secara langsung bertujuan agar lebih efektif dalam meningkatkan *respon rate* responden dalam penelitian ini.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independen*) 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:

#### 4.3.1 Data Variabel Bebas (X)

##### 4.3.1.1 Disiplin Kerja (X1)

Didapatkan hasil jawaban dari responden berikut ini : menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang memberikan tanggapan pernyataan bahwa terdapat kualitas Disiplin Kerja yang baik, lihat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7  
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)

Indikator/Item	STS		TS		N		S		SS		Total		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	0	0,0	0	0,0	9	15,3	35	59,3	15	25,4	59	100	<b>4,10</b>
Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi	0	0,0	0	0,0	17	28,8	19	32,2	23	39	59	100	<b>4,10</b>
Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada	0	0,0	0	0,0	8	13,6	32	54,2	19	32,2	59	100	<b>4,19</b>
<b>RATA - RATA</b>													<b>4,13</b>

Sumber : Data Primer diolah 2021

Hasil Tabel 4.7 tersebut menunjukkan terhadap indikator pada variabel Disiplin Kerja yang terdiri dari 3 (tiga) item pernyataan, mayoritas responden memilih setuju, sehingga diharapkan mampu berperan dalam meningkatkan disiplin kerja pada kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Lamongan.

Hasil analisis pada tabel 4.7 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.

#### 4.3.1.2 Kepuasan Kerja (X2)

Didapatkan hasil jawaban dari responden berikut ini : menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang memberikan tanggapan pernyataan bahwa terdapat kualitas Kepuasan Kerja yang baik, lihat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Indikator/Item	STS		TS		N		S		SS		Total		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan	1	1,7	0	0	7	11,9	18	30,5	33	55,9	59	100	<b>4,39</b>
Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan	0	0	0	0	17	28,8	37	62,7	5	8,5	59	100	<b>3,80</b>
Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik	0	0	3	5,1	8	13,6	22	37,3	26	44,1	59	100	<b>4,20</b>
Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik	2	3,4	3	5,1	10	16,9	28	47,5	16	27,1	59	100	<b>3,90</b>
<b>RATA - RATA</b>													<b>4,07</b>

Sumber : Data Primer diolah 2021

Hasil Tabel 4.8 tersebut menunjukkan terhadap indikator pada variabel Kepuasan Kerja yang terdiri dari 4 (empat) item pernyataan, mayoritas responden memilih setuju, sehingga diharapkan mampu berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Lamongan.

Hasil analisis pada tabel 4.8 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 (empat koma tiga puluh sembilan) dinyatakan baik. Responden menilai pernyataan Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan dengan nilai rata-rata 3,80 (tiga koma delapan puluh) 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 (empat koma dua puluh) 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 (tiga koma Sembilan puluh) dinyatakan kurang baik.

#### **4.3.1.3 Motivasi Kerja (X3)**

Didapatkan hasil jawaban dari responden berikut ini : menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang memberikan tanggapan pernyataan bahwa terdapat kualitas Motivasi Kerja yang baik, lihat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X3)

Indikator/Item	STS		TS		N		S		SS		Total		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di instansi ini di akui oleh atasan	0	0	0	0	7	20,3	27	45,8	25	42,4	59	100	<b>4,31</b>
Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	0	0	0	0	12	20	35	59,3	12	20,3	59	100	<b>4,00</b>
Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	0	0	0	0	9	15,3	32	54,2	18	30,5	59	100	<b>4,15</b>
Meskipun bekerja setiap hari namun kebutuhan istirahat saya terpenuhi	0	0	0	0	11	18,6	29	49,2	19	32,2	59	100	<b>4,14</b>
<b>RATA - RATA</b>												<b>4,4</b>	

Sumber : Data Primer diolah 2021

Hasil Tabel 4.9 tersebut menunjukkan terhadap indikator pada variabel Kepuasan Kerja yang terdiri dari 4 (empat) item pernyataan, mayoritas responden memilih setuju, sehingga diharapkan mampu berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pada kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Lamongan.

Hasil analisis pada tabel 4.9 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.

### 4.3.2 Data Variabel Terikat (Y)

#### 4.3.2.1 Kinerja Pegawai

Didapatkan hasil jawaban dari responden berikut ini : menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang memberikan tanggapan pernyataan bahwa terdapat kualitas Kinerja Pegawai yang baik, lihat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10  
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator/Item	STS		TS		N		S		SS		Total		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya	0	0	0	0	15	25,4	28	47,5	16	27,1	59	100	<b>4,02</b>
Pekerjaan yang telah saya selesaikan selalu mendapat evaluasi dari atasan	0	0	0	0	6	10,2	26	44,1	27	45,8	59	100	<b>4,36</b>
Membutuhkan variasi yang berbeda-beda untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	2	3,4	32	54,2	25	42,4	59	100	<b>4,39</b>
<b>RATA - RATA</b>													<b>4,26</b>

Sumber : Data Primer diolah 2021

Hasil Tabel 4.10 tersebut menunjukkan terhadap indikator pada variabel Kinerja pegawai yang terdiri dari 3 (tiga) item pernyataan, mayoritas responden memilih setuju, sehingga diharapkan mampu berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pada kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Lamongan.

Hasil analisis pada tabel 4.10 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.

#### **4.4 Hasil Analisis Data**

##### **4.4.1 Uji Keabsahan Data**

###### **4.4.1.1 Uji Validitas**

Uji *validitas* digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2013), instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid.

Menurut Ghozali (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.

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:

Tabel 4.11  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
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 signifikasi 5% = 0,2162). Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam indikator X1, X1, X2 dan Y adalah valid.

#### 4.4.1.2 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 reliabel. Uji reabilitas didapatkan data-data sebagai berikut:

Tabel 4.12  
Hasil Uji Reabilitas

NO.	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
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 4.12, 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*.

#### 4.4.2 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.2.1 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 statistic.

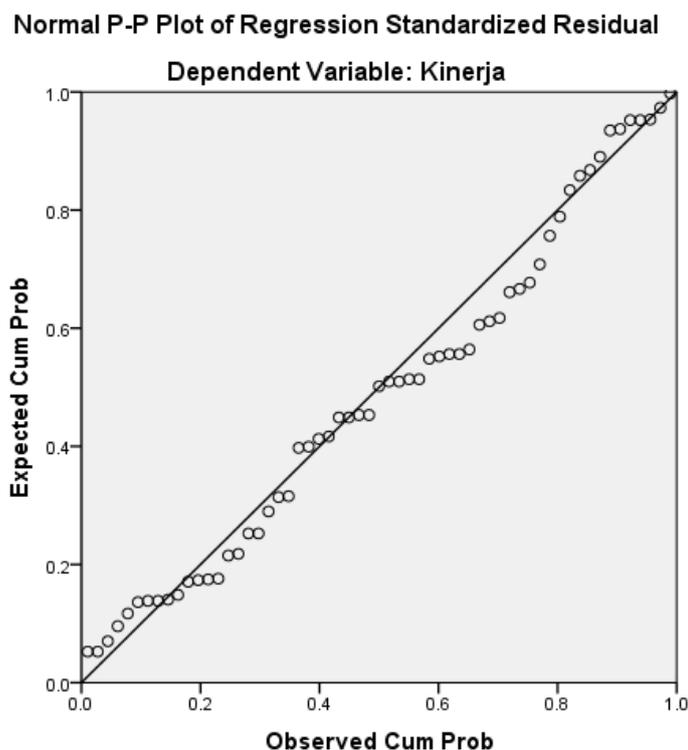
Cara pertama untuk mendeteksi dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas menggunakan uji grafik adalah sebagai berikut:

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:



Gambar 4.2

Hasil Uji *Normalitas*

Dari gambar 4.2 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.

#### 4.4.2.2 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 variabel terikat dan variabel bebas dengan masing-masing berskala data interval atau rasio.

Cara menentukan atau kriteria pengujian autokorelasi berdasarkan Durbin Watson (DW) adalah sebagai berikut:

1. Deteksi Autokorelasi Positif

- Jika  $dw < dL$  maka terdapat autokorelasi positif
- Jika  $dw > dU$  maka tidak terdapat autokorelasi positif
- Jika  $dL < dw < dU$  maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan

2. Deteksi Autokorelasi Negatif

- Jika  $(4 - dw) < dL$  maka terdapat autokorelasi negatif
- Jika  $(4 - dw) > dU$  maka tidak terdapat autokorelasi negatif
- Jika  $dL - (4 - dw) < dU$  maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Hasil perhitungan uji korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13  
Hasil 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  $(4 - d) = 4 - 1,516 = 2,484$ .

#### 1. Deteksi Autokorelasi Positif :

- Jika  $1,516 < 1,47448$  maka terdapat autokorelasi positif → Salah
- Jika  $1,516 < 1,68745$  maka tidak terdapat autokorelasi positif → Benar
- Jika  $1,47448 < 1,516 < 1,68745$  maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkam → Salah

Maksud diatas adalah,  $DW: 1,516 > DU: 1,68745$ , maka tidak terdapat autokorelasi positif.

#### 2. Deteksi Autokorelasi Negatif :

- Jika  $2,484 < 1,47448$  maka terdapat autokorelasi negatif → Salah
- Jika  $2,484 < 1,68745$  maka tidak terdapat autokorelasi negatif → Benar
- Jika  $1,47448 < 2,484 < 1,68745$  maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkam → Salah

Maksud diatas adalah,  $4-DW: 1,516$  yaitu  $2,484 > DU: 1,68745$ , maka tidak terdapat autokorelasi negatif.

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

#### 4.4.2.3 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 multikolinieritas. Sedangkan multikolinieritas akan terjadi apabila nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan nilai *VIF*  $> 10$ . Berikut adalah hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.14  
Hasil Uji *Multikolinieritas*  
Coefficients<sup>a</sup>

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*  $> 0,10$ .

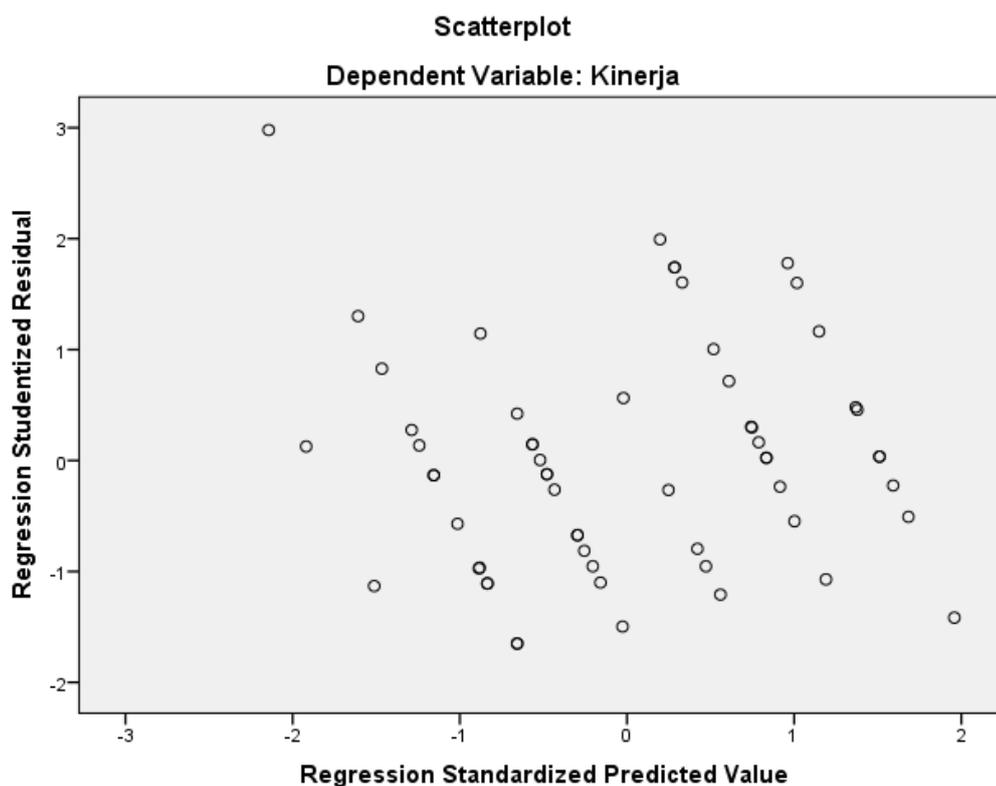
#### 4.4.2.4 Uji *Heteroskedastisitas*

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*.

Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas menggunakan *Scatterplot* adalah sebagai berikut :

1. Apabila titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y serta tidak ada pola yang jelas mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini adalah hasil uji heterokedastisitas menggunakan jenis uji *Scatterplot* :



Gambar 4.3

Hasil Uji *Heteroskidastisitas*

Sumber : Data diolah peneliti 2021

Dari gambar 4.3 *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.

#### 4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 4.15  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-.932	.831					
	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 : Daya Diolah Peneliti 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk yaitu:

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

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dan disiplin kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dan kepuasan kerja

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi dan motivasi kerja

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

X<sub>3</sub> = Motivasi Kerja

e = Error

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.

## **4.5 Pengujian Hipotesis**

### **4.5.1 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.

Tabel 4.16  
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	.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 : 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.

#### 4.5.2 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 table sebagai berikut:

Tabel 4.17  
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.

#### 4.5.3 Uji Koefisiensi Determinasi $R^2$

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

Tabel 4.18  
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi  $R^2$

**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 ( $R^2$ ) 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.

## 4.6 Pembahasan

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

Berdasarkan hasil uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) diperoleh nilai signifikansi untuk Disiplin Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka keputusannya adalah menerima  $H_1$  yang berarti bahwa Disiplin Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai SMK Negeri 1 Lamongan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Yoga Arsyenda (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang” bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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.

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

Berdasarkan hasil uji signifikasi parameter individual (uji statistik t) diperoleh nilai signifikasi untuk Kepuasan Kerja sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05 maka keputusannya adalah menerima H<sub>2</sub> yang berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai SMK Negeri 1 Lamongan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Indra Syahputra, Jufrizen (2019) dengan judul “Pengaruh Diklat, Promosi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai” bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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.

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

Berdasarkan hasil uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) diperoleh nilai signifikansi untuk Motivasi Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka keputusannya adalah menerima  $H_3$  yang berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai SMK Negeri 1 Lamongan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Tri Hardjono (2013) dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil” bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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.

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

Berdasarkan hasil uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) diperoleh nilai signifikansi untuk Disiplin Kerja sebesar 0,000, Kepuasan Kerja sebesar 0,021 dan Motivasi Kerja sebesar 0.000 Terhadap Kinerja Pegawai lebih kecil dari 0,05 maka keputusannya adalah menerima  $H_4$  yang berarti bahwa Variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai SMK Negeri 1 Lamongan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Yoga Arsyenda (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang” bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

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.

#### **4.7 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.

##### **4.7.1 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.

#### **4.7.2 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.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 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.

#### **5.2 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

- 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>
- Agus Fakhur Amin (2021) Pendidikan, bisnis, inspirasi, motivasi, artikel, kesehatan, Pengertian dan Bentuk kedisiplinan di Sekolah
- 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
- 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>
- Assauri, S. 2009. Manajemen Pemasaran Konsep Dasar dan Strategi. Edisi Pertama Penerbit. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- 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*. [ement Analysis Journal http://maj.unnes.ac.id](http://maj.unnes.ac.id)
- Avent, C. (2007). Happiness is job satisfaction. In *Education & Trai* (p. 106).
- Beby Silvyia. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mewah Indah Jaya – Binjai. Skripsi. Medan: Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Chadek Novi Charisma Dewi, dkk. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karryawan 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
- Dr. Hasrudny 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>
- 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

<http://smkn1lamongan.sch.id/page/6/profil-smk-negeri-1-lamongan>

- 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>
- 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/MANEGGIO>
- 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>
- Lijan Poltak Sinambelan, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Raha Ilmu, 2012), h. 238
- 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*
- 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>
- 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*
- Sumiati Paramban. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi Vol. XVI No. 2, ISSN 1412-1131, e-ISSN 2528-5750, Hal. 63-75*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.

- Sugiyono (2014) metode penelitian manajemen cetakan ke-20. Bandung : Penerbit Alfa beta
- Sugiyono (2015) metode penelitian manajemen cetakan ke-25. Bandung : Penerbit Alfa beta
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Tindakan Komprehensif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018) Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media. Jakarta.
- 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
- 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

## **LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## Lampiran 1 SURAT PERMOHONAN IJIN PENELITIAN



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI & LITBANG PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS  
 AHMAD DAHLAN LAMONGAN**

Fak. Teknologi : S1 Teknologi Informasi  
 Fak. Bisnis : 1. S2 Manajemen 2. S1 Akuntansi 3. S1 Manajemen 4. D3 Perpajakan  
 Jl KH. Ahmad Dahlan 41 Lamongan 62211 ☎ (0322) 315987  
 e-mail [ahmaddahlan@yahoo.co.id](mailto:ahmaddahlan@yahoo.co.id)

Nomor : 032.2/III.3.AU/F/2021  
 Lampiran : 1  
 Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Lamongan, 25 Januari 2021

Kepada Yth. Bapak/ibu  
**Kepala SMK Negeri 1 Lamongan**  
 Di  
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan diadakannya Skripsi/Tugas Akhir di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan, maka kami selaku Lembaga Penelitian dan Pengabdian masyarakat (LPPM) meminta ijin untuk dapat kiranya mahasiswa kami melakukan penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin yaitu **SMK Negeri 1 Lamongan**.

Demikian atas kebijaksanaan dan ijin Bapak/Ibu, atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat kami

Kepala Lembaga Penelitian dan  
 Pengabdian Masyarakat (LPPM)



**Ika Burwanti, MM**  
 NIDN : 0714129101

## Lampiran 2 PROFIL MAHASISWA PENELITI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI & LITBANG PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

### INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN LAMONGAN

Fak. Teknologi : S1 Teknologi Informasi  
Fak. Bisnis : 1. S2 Manajemen 2. S1 Akuntansi 3. S1 Manajemen 4. D3 Perpajakan  
Jl KH. Ahmad Dahlan 41 Lamongan 62211 ■ (0322) 315987  
e-mail [ahmaddahlan@yahoo.co.id](mailto:ahmaddahlan@yahoo.co.id)

---

#### PROFIL MAHASISWA PENELITI

Nama	Mujiani
NIM	1701011514
Program Studi	S-1 Manajemen
Semester	VII
Tahun Akademik	2020/2021
Judul Penelitian	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 1 Lamongan

## Lampiran 3 SURAT BALASAN IJIN PENELITIAN



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR  
DINAS PENDIDIKAN  
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1  
LAMONGAN

Jl Jenderal Sudirman No.84 telp/fax 0322-321189 email: [smkn1lamongan@yahoo.com](mailto:smkn1lamongan@yahoo.com)  
LAMONGAN 62212

Lamongan, 10 Mei 2021

Kepada

No. : 074/21/101.6.23.14/2021  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Hal : Persetujuan Penelitian

Yth. Kepala Lembaga Penelitian  
dan Pengabdian Masyarakat  
Institut Teknologi dan Bisnis  
Ahmad Dahlan Lamongan

Di

Jl. KH. Ahmad Dahlan 41  
Lamongan

Sehubungan Surat dari Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan tanggal 25 Januari 2021 No. 032.2/III/3.AU/F/2021 tentang Permohonan Ijin Penelitian, maka kami memberitahukan bahwa,

Nama : MUJIANI  
NIM : 1701011514  
Program Studi : S-1 Manajemen

Diberikan ijin untuk melakukan penelitian di SMK Negeri 1 Lamongan dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada SMK Negeri 1 Lamongan).

Demikian surat pemberitahuan ini untuk diketahui dan disampaikan terima kasih.



Kepala SMK Negeri 1 Lamongan

**ARD/ADHIM, S.Pd., M.Pd.**

Rencana Tk.I

NIP. 19630501 200604 1 006

Tembusan Yth:  
1. Arsip

**Lampiran 4 KUESIONER PENELITIAN****DAFTAR KUESIONER****IDENTITAS RESPONDEN**

Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Usia : ..... tahun

Gaji :  Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000

Rp. 1.100.000 – Rp. 2.000.000

Rp. 2.100.000 – Rp. 3.000.000

Rp. 3.100.000 – Rp. 5.000.000

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Saudara.
2. Pernyataan dalam kuesioner ini tidak ada kaitannya dengan perusahaan atau penilaian pimpinan terhadap Saudara.
3. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda *checklist* (v) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Saudara.

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

N = Netral (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

**VARIABEL DISIPLIN KERJA**

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
2.	Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi					
3.	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada					

**VARIABEL KEPUASAN KERJA**

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan					
2.	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan					
3.	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik					
4.	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik					

**VARIABEL MOTIVASI KERJA**

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di instansi ini di akui oleh atasan					
2.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
3.	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya					
4.	Meskipun bekerja setiap hari namun kebutuhan istirahat saya terpenuhi					

**VARIABEL KINERJA PEGAWAI**

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Pekerjaan yang telah saya selesaikan selalu mendapat evaluasi dari atasan					
3.	Membutuhkan variasi yang berbeda-beda untuk menyelesaikan pekerjaan					

KRITIK	SARAN

Referensi Kuesioner : dikelola oleh Peneliti 2021

## Lampiran 5 HASIL UJI VALIDITAS

### 1. Disiplin Kerja (X1)

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	Disiplin Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.540**	.450**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59
X1.2	Pearson Correlation	.540**	1	.475**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59
X1.3	Pearson Correlation	.450**	.475**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.799**	.858**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59

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

### 2. Kepuasan Kerja (X2)

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Kepuasan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.382**	.184	.263*	.600**
	Sig. (2-tailed)		.003	.162	.044	.000
	N	59	59	59	59	59
X2.2	Pearson Correlation	.382**	1	.255	.479**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.003		.051	.000	.000
	N	59	59	59	59	59
X2.3	Pearson Correlation	.184	.255	1	.636**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.162	.051		.000	.000
	N	59	59	59	59	59
X2.4	Pearson Correlation	.263*	.479**	.636**	1	.857**
	Sig. (2-tailed)	.044	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59	59
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.600**	.667**	.758**	.857**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59

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

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

## 3. Motivasi Kerja (X3)

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Motivasi Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.119	.240	.237	.593**
	Sig. (2-tailed)		.370	.067	.071	.000
	N	59	59	59	59	59
X3.2	Pearson Correlation	.119	1	.363**	.380**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.370		.005	.003	.000
	N	59	59	59	59	59
X3.3	Pearson Correlation	.240	.363**	1	.323*	.708**
	Sig. (2-tailed)	.067	.005		.013	.000
	N	59	59	59	59	59
X3.4	Pearson Correlation	.237	.380**	.323*	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.071	.003	.013		.000
	N	59	59	59	59	59
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.593**	.677**	.708**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59

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

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

## 4. Kinerja (Y)

		Y1.1	Y1.2	Y2.3	Kinerja
Y1.1	Pearson Correlation	1	.485**	.449**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59
Y1.2	Pearson Correlation	.485**	1	.364**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000
	N	59	59	59	59
Y2.3	Pearson Correlation	.449**	.364**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.000
	N	59	59	59	59
Kinerja	Pearson Correlation	.843**	.790**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59

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

**Lampiran 6 HASIL UJI REABILITAS**

## 1. Disiplin Kerja (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	3

## 2. Kepuasan Kerja (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	4

## 3. Motivasi Kerja (X3)

**Reliability Statistics**

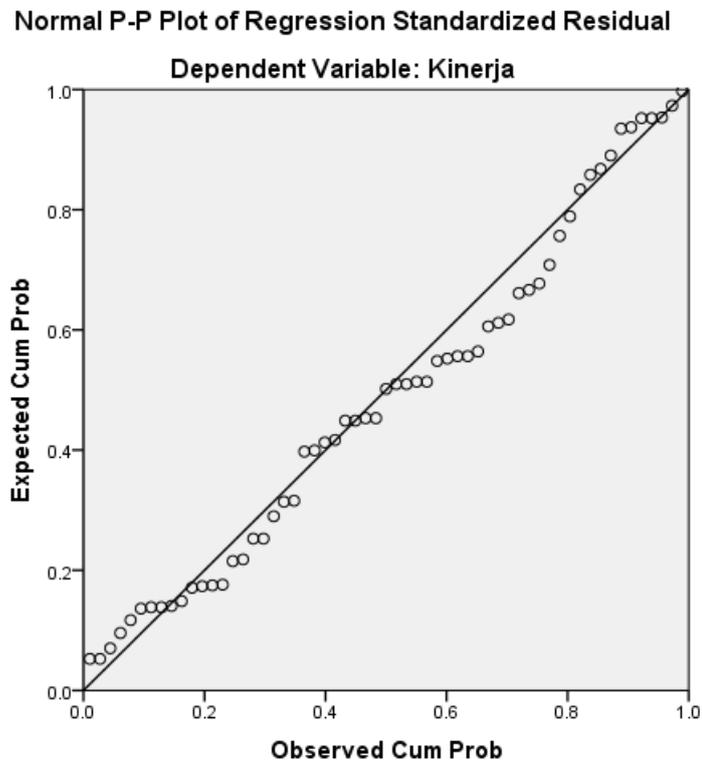
Cronbach's Alpha	N of Items
.605	4

## 4. Kinerja (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	3

## 1. Hasil Uji Normalitas



## 2. Hasil 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

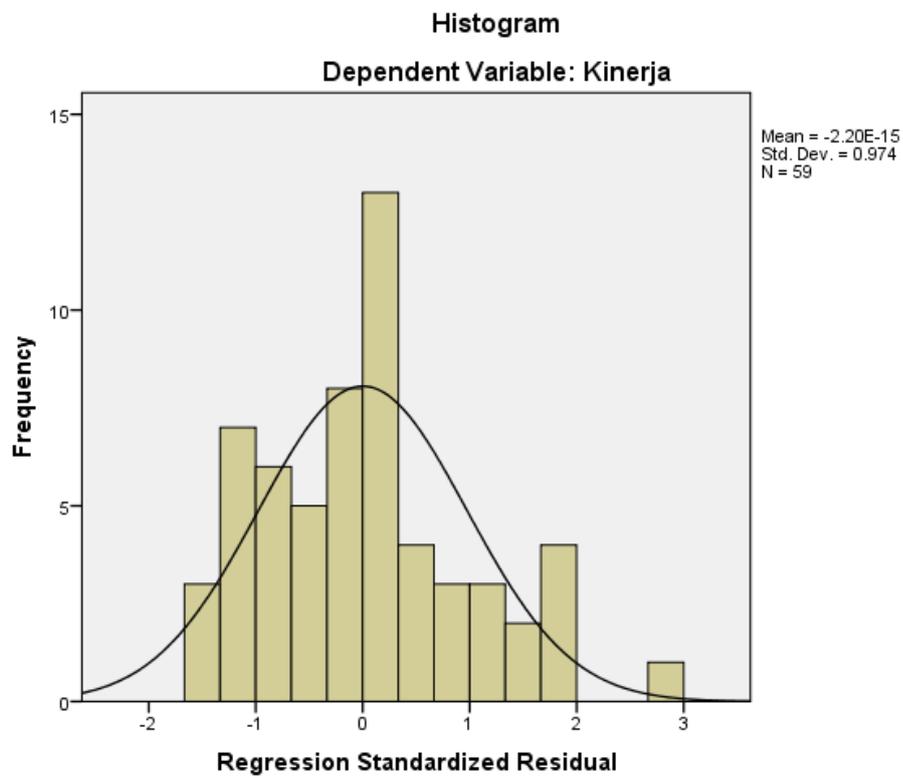
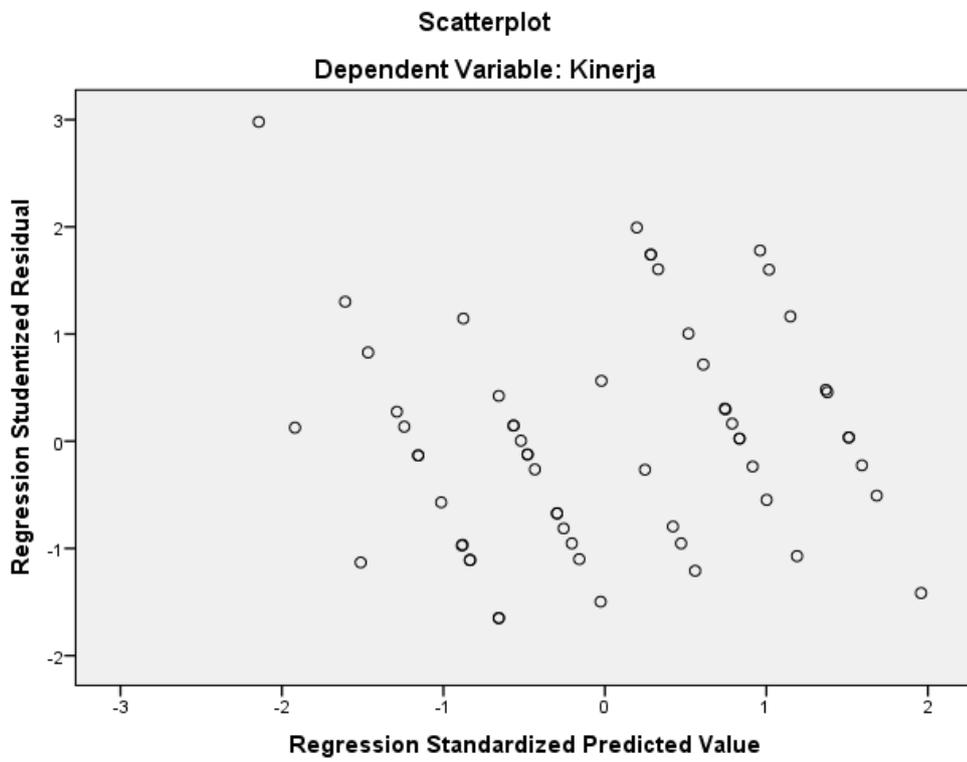
## 3. Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

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

4. Hasil Uji Hereroskedastisitas



## Lampiran 7 HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

**Coefficients<sup>a</sup>**

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

## Lampiran 8 HASIL UJI HIPOTESIS

### 1. 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	.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

### 2. 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

### 3. Uji Koefisien 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

## Lampiran 9 r Tabel

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1
2	0,9	0,95	0,98	0,99	0,999
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,847
10	0,4973	0,576	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,801
12	0,4575	0,5324	0,612	0,6614	0,78
13	0,4409	0,514	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,588
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,579
28	0,3061	0,361	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,355	0,4158	0,4556	0,562
30	0,296	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,344	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,381	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,376	0,4128	0,5126

37	0,2673	0,316	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,312	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,495
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,294	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,342	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,361	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,428
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,421
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,411
60	0,2108	0,25	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,248	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,288	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,315	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,306	0,385
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,194	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,27	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,263	0,29	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633

78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,283	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,255	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,252	0,278	0,3507
84	0,1786	0,212	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,343
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,205	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,168	0,1996	0,2359	0,2604	0,329
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,254	0,3211
101	0,163	0,1937	0,229	0,2528	0,3196
102	0,1622	0,1927	0,2279	0,2515	0,3181
103	0,1614	0,1918	0,2268	0,2504	0,3166
104	0,1606	0,1909	0,2257	0,2492	0,3152
105	0,1599	0,19	0,2247	0,248	0,3137
106	0,1591	0,1891	0,2236	0,2469	0,3123
107	0,1584	0,1882	0,2226	0,2458	0,3109
108	0,1576	0,1874	0,2216	0,2446	0,3095
109	0,1569	0,1865	0,2206	0,2436	0,3082
110	0,1562	0,1857	0,2196	0,2425	0,3068
111	0,1555	0,1848	0,2186	0,2414	0,3055
112	0,1548	0,184	0,2177	0,2403	0,3042
113	0,1541	0,1832	0,2167	0,2393	0,3029
114	0,1535	0,1824	0,2158	0,2383	0,3016
115	0,1528	0,1816	0,2149	0,2373	0,3004
116	0,1522	0,1809	0,2139	0,2363	0,2991
117	0,1515	0,1801	0,2131	0,2353	0,2979
118	0,1509	0,1793	0,2122	0,2343	0,2967

119	0,1502	0,1786	0,2113	0,2333	0,2955
120	0,1496	0,1779	0,2104	0,2324	0,2943
121	0.149	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.292
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.175	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.146	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.226	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.171	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.169	0.2001	0.221	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.166	0.1965	0.217	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.214	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.193	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.162	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.266
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.209	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.133	0.1582	0.1873	0.207	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.261
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.205	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.257

160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.181	0.2	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.127	0.151	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.148	0.1752	0.1937	0.246
175	0.124	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.123	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.191	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.122	0.1451	0.1719	0.19	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.189	0.24
184	0.121	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.17	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.12	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.142	0.1682	0.186	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.185	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.231
199	0.1164	0.1384	0.164	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

## **Lampiran 10 RIWAYAT HIDUP**

### **RIWAYAT HIDUP**

Mujiani dilahirkan di Kabupaten Lamongan pada tanggal 01 Nopember 1993 merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Atim dan Ibu Patemi (Alm.). Peneliti menyelesaikan Pendidikan Madrasah di MI Sirojul Ulum Lopang Kabupaten Lamongan dan lulus sekolah pada tahun 2007. Meneruskan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Tikung Kabupaten Lamongan dan lulus sekolah pada tahun 2010. Meneruskan ke sekolah Menengah Kejurusan di SMK Negeri 1 Lamongan Kabupaten Lamongan dan lulus pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan kuliah Diploma II di Akademi Komunitas Negeri Lamongan (AKNELA) dan lulus pada tahun 2016. Pada tahun 2017 melanjutkan Pendidikan di perguruan tinggi swasta Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan dan mengambil Program Studi S1 Manajemen. Pengalaman kerja pada tahun 2014 sampai dengan sekarang sebagai Staff Tata Usaha (Laboran OTKP) di SMK Negeri 1 Lamongan.

Lamongan, Juli 2021

Penulis