# "PENGARUH DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP BHAYANGKARA GROGOL"

## SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri

*Disusun Oleh:*

**RIKA DEWI RAHAYU**

10.1.02.02.0187

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**
**FAKULTAS EKONOMI**
**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**
**2015**

Skripsi oleh:

**RIKA DEWI RAHAYU**

NPM: 10.1.02.02.0187

Judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP BHAYANGKARA GROGOL**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
UNP Kediri

Tanggal : 11 Mei 2015

| Pembimbing I, | Pembimbing II, |
|---|---|
| **Dr.Ec.Subagyo, M.M** | **Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M.** |
| NIDN. 1910301044 | NIDN. 0725075601 |

Skripsi oleh:

**RIKA DEWI RAHAYU**

NPM: 10.1.02.02.0187

Judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP BHAYANGKARA GROGOL**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
UNP Kediri
pada tanggal: 7 Juni 2015

**dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua Penguji : Dr.Ec.Subagyo, M.M :
2. Penguji I : Amat Pintu Batu Silalahi, S.E.,M.M :
3. Penguji II : Drs.Ec.Ichsannudin, M.M :

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

**Dr. Sri Akami, S.E., M.M.**
NIDN.0716086430

# "PENGARUH DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP BHAYANGKARA GROGOL"

Rika Dewi Rahayu
10.1.02.02.0187
Fakultas Ekonomi – Manajemen
dicha.lv@gmail.com
Dr.Ec.Subagyo, M.M dan Amat Pintu Batu Silalahi, S.E.,M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

## ABSTRAK

Kelangsungan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik, dan kinerja yang baik juga berpengaruh dengan prestasi kerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Tujuannya yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Variabel penelitian yang dipakai yaitu variabel bebas yang terdiri disiplin kerja dan kepuasan kerja. Dan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.Waktu penelitian ini dilakukan selama 1 bulan pada KSP Bhayangkara Grogol.

Dalam penelitian ini populasi bersifat finite. Populasinya adalah karyawan KSP Bhayangkara Grogol. Dan penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini "besarnya responden ditentukan antara 30 sampai 500 responden yang dianalisis", maka peneliti mengambil sampel sebanyak 42 responden untuk mewakili penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yang pertama kuesioner tehnik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan kepada responden, yang kedua yaitu wawancara dengan cara proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).

Teknik analisis data untuk menguji kuesioner adalah uji validitas dan uji reliabilitas hasilnya adalah valid da reliabel. Teknik analisis data untuk uji asumsi klasik adalah uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas hasil. Teknik untuk menguji hipotesi secara parsial adalah uji T hasilnya adalah 1,685. Teknik nutuk uji simultan adalah uji F hasilnya adalah 3,238. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sberpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

## I . LATAR BELAKANG

Kelangsungan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik, dan kinerja karyawan yang baik juga berpengaruh dengan prestasi kerja karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Berbicara masalah kualitas dan kuantitas tidak terlepas dari pekerja, sebab di dalam prestasi kerja telah dimasukkan unsur-unsur kualitas dari pekerja tersebut. Hal ini bisa disimak dari pengertian kinerja kerja menurut Mangkunegara (2004;67) yang menyatakan bahwa " kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja seorang karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja. Salah satu indikasi dari disiplin yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah tidak menepati standar kualitas barang dan jasa yang diproduksi padahal sejak awal sudah ditentukan standar kualitas dimaksud.

Menurut Hasibuan (2005;193) disiplin "adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku". Melihat pengertian di atas disiplin merupakan suatu sikap yang diwujudkan dalam tingkah laku individu maupun kelompok untuk taat pada peraturan-peraturan yang berlaku.

Selain disiplin kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja bermanfaat untuk meningkatkan prestasi kerjanya sebab jika seseorang sudah mempunyai tingkat kepuasan dalam bekerja, maka prestasi akan meningkat, sedangkan bagi perusahaan bermanfaat untuk meningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Menurut Mangkunegara (2002;117) kepuasan kerja adalah "suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya". Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan karyawan. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral

kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung mempengaruhi prestasi kerja 5

karyawan. Peningkatan prestasi kerja perusahaan ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang baik dan optimal.

## II. METODE

### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

**1. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiono (2009:2) secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah yang dimaksud yaitu penelitiannya didasarkan pada keilmuan yang rasional, empiris dan sistematis. Rasional yaitu penelitiaanya masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia.

**2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah Pendekatan kuantitatif adalah cara pandang atau melihat penelitian dari aspek kuantitas data. Penelitian ini bekerja dengan angka-angka. Disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan dikuantifikasikan atau diwujudukan berupa angka.

**B. Tempat dan Waktu Penelitian**

**1. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian ini adalah KSP Bhayangkara Grogol. Beralamat di Jalan Jambu Ruko Rimang Cerme Grogol Kediri, telp 08113026547.

**2. Waktu Penelitian**

Waktu yang diperlukan dalam penelitian ini adalah pada bulan September sampai dengan Oktober dimulai dari pengajuan judul sampai dengan penyusunan laporan penelitian.

### C. Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP sejumlah 42 orang. Dari populasi ini akan ditetapkan sampel. Sampel yang baik adalah sampel yang mampu mewakili populasi (Notoatmodjo, 2005). Populasi yang lebih besar dari 100 responden dapat diambil sebesar 10-15% tergantung dari kebutuhan penelitian dan kemampuan peneliti, tetapi apabila populasi lebih kecil dari 100 responden hendaknya semuanya diambil sebagai sampel. Model penelitian seperti ini dinamakan penelitian populasi atau sensus (Arikunto,Suharsimi 2000:108).

**D. Instrumen Penelitian**

**1. Instrumen Penelitian**

Instrumen dalam penelitian ini peneliti menggunakan Questionnaire tertutup atau sering disebut angket tertutup. Menurut Riduwan ( 2010: 25) angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.

Pertanyaan kuisioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah :

a. Sangat setuju : 5

b. Setuju : 4

c. Netral : 3

d. Tidak setuju : 2

e. Sangat tidak setuju : 1

Adapun teknik pengujian instrumennya adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkkan tingkat valid atau kesahihan suatu instrument. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan alat korelasi *Product Moment Pearson* dengan *SPSS*. Untuk menguji validitas maka digunakan cara korelasi antara skala yang diperoleh pada masing masing item dengan skor totalnya. Skor ini merupakan hasil penjumlahan semua skor item dan semua di atas angka kritis. Adapun nilai kritisnya adalah pada tingkat signifikan < 0.05 Jika koefisien korelasi lebih kecil dari nilai kritis maka alat ukur tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menujukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian realibilitas instrument dilakukan dengan bantuan *SPSS* menggunakan Cronbach „alpha. Sedangkan yang digunakan adalah apabila nilai Ca > 0,6 maka dikatakan semua butir dalam instrumen adalah realible.

**1. Analisis Regresi Linier**

Teknik analisa data menggunakan **Regresi Linier Berganda**. Regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya variabel bebas (x, x1, x2……..xn) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Rumus yang digunakan :

**Y= a + b1x1 + b2x2 + b3x3+ e**

Dimana simbol:

a = Konstanta

Y = Kinerja karyawan 12

x1 = Disiplin Kerja

x2 = Kepuasan Kerja

b1b2 = Koefisien regresi

e =Standart error

## III. HASIL DAN KESIMPULAN

### 1. Uji Validitas

Suatu instrument dinyatakan valid jika r hitung > r tabel, sebaliknya dinyatakan tidak valid jika r hitung < r tabel. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi produk moment pearson dengan *SPSS* diperoleh hasil sebagai berikut :

| Variabel | Nomer item | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Ket |
|---|---|---|---|---|
| Disiplin Kerja (X1) | 1 | 0,503 | 0,308 | Valid |
| | 2 | 0,705 | 0,308 | Valid |
| | 3 | 0,745 | 0,308 | Valid |
| | 4 | 0,736 | 0,308 | Valid |
| | 5 | 0,750 | 0,308 | Valid |
| | 6 | 0,527 | 0,308 | Valid |
| | 7 | 0,817 | 0,308 | Valid |
| | 8 | 0,486 | 0,308 | Valid |
| Kepuasan Kerja (X2) | 1 | 0,678 | 0,308 | Valid |
| | 2 | 0,826 | 0,308 | Valid |
| | 3 | 0,639 | 0,308 | Valid |
| | 4 | 0,747 | 0,308 | Valid |
| | 5 | 0,783 | 0,308 | Valid |
| | 6 | 0,654 | 0,308 | Valid |
| Kepuasan Kinerja Karyawan (Y1) | 1 | 0,650 | 0,308 | Valid |
| | 2 | 0,789 | 0,308 | Valid |
| | 3 | 0,753 | 0,308 | Valid |
| | 4 | 0,682 | 0,308 | Valid |
| | 5 | 0,602 | 0,308 | Valid |
| | 6 | 0,641 | 0,308 | Valid |
| | 7 | 0,714 | 0,308 | Valid |
| | 8 | 0,689 | 0,308 | Valid |

Sumber :Hasil olah data primer

Pengujian validitas instrumen sebagaimana pada tabel di atas, dengan r tabel pada tingkat signifikan 5% dan n=42 maka didapatkan r tabel sebesar 0,308 menunjukkan bahwa keseluruhan item adalah valid, dimana terbukti r hitung lebih besar dari pada r tabel.

### 2. Uji Reliabititas

Uji ini diperiksa untuk mengetahui kestabilan alat ukur. Sebuah alat ukur dikatakan reliabel, apabila pengulangan pengukuran untuk subyek penelitian yang sama menunjukkan hasil yang konsisten.

| Variabel | Cronbach's Alpha | Alpha Kritis |
|---|---|---|
| Disiplin Kerja | 0,839 | 0,6 |
| Kepuasan Kerja | 0,898 | 0,6 |
| Kinerja karyawan | 0,738 | 0,6 |

Sumber :Hasil olah data primer

Berdasarkan perhitungan diperoleh keseluruhan data item untuk variabel disiplin kerja (x1) = 0,839 , variabel kepuasan kerja (x2)=0,898, dan variabel kinerja karyawan (y1) = 0,738 terbukti lebih besar daripada alpha kritis yaitu 0,6.

### 3 Pengujian hipotesis

a. Uji t

Dalam perhitungan t hitung disbanding t tabel adalah sebagai berikut.

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .739[a] | .546 | .523 | 2.554 |

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber :Data hasil olah SPSS

Dari tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh faktor disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Oleh karena nilai sig. = 0,000 < 0,05 maka faktor disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, **H1= Di Terima** yaitu1,685.

b) Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Oleh karena nilai sig. = 0,000 < 0,05 maka faktor kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H2= Di Terima**, yaitu 1,685.

b. Uji F

Dari perhitungan diperoleh nilai Fhitung sebesar 23,489 > ftabel (2,39) =3,328 atau nilai sig.=0,000 < 0,05 yang artinya **H0 ditolak dan Ha diterima**. Dari perhitungan tersebut membuktikan bahwa secara bersama-sama ( simultan) disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) ber pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 306.408 | 2 | 153.204 | 23.489 | .000[a] |
| | Residual | 254.378 | 39 | 6.523 | | |
| | Total | 560.786 | 41 | | | |

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pembahasan

1.Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Berdasakan rentang skala dan analisi regresi linier berganda diketahui bahwa disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Bhayangkara Grogol. Artinya disiplin kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan perubahan kinerja KSP Bhayangkara Grogol dengan tingkat keakuratan 52,3%.

2.Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan karyawan mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Adapun indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan menurut Hasibuan (2007:194) adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Hasil pengujian terhadap hipotesis 1 menunjukkan bahwa secara

parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan disiplin yang tinggi akan akan membuat gairah kerja karyawan menjadi meningkat dan akan menghasilkan produk jasa sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nuchan (2012) yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaanya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun indikator yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja menurut Hasibuan (2005:202) adalah kedisiplinan, moral kerja dan turnover karyawan. Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena jika karyawan mempunyai merasa puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan secara otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Darmastuti Ariani (2008) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**SIMPULAN**

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Bhayangkara Grogol. Hal ini memberi arti bahwa dengan mempunyai tingkat disiplin yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat.

2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Bhayangkara Grogol. Hal ini memberi arti bahwa karyawan yang puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Bhayangkara Grogol. Hal ini berarti bahwa jika disiplin kerja dan kepuasan kerja meningkat secara bersama-sama,maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan KSP Bhayangkara Grogol.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Nur Rofi.2010. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Agung Leo Semarang*. Skripsi. Semarang: Staf Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Mulitivariate dengan Program IBM SPSS19.* Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Husein, Umar. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu.2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:Refika Aditama.Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.

Reza. RA. 2012. *Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Semarang:Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Riduwan. 2005. Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula. Bandung:Alfabeta.

Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung:Alfabeta.

Sugiyono.2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:CV. Alfabeta.

Sugiyono.2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung:CV.Alfabeta.

Sugiyono.2011. *Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung:Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.

.