



**PENGARUH DISILIN KERJA, SEMANGAT KERJA,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LINE 5 DAN 6 PT. ARA SHOES INDONESIA**

SKRIPSI

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Akademik Sarjana Ekonomi**

Oleh:

Nama: Ani Lutfiani

NPM: 16510041

Dosen Pembimbing:

1. Nunuk Supraptini, SE. MM

NIDN: 0-6140866-01

2. Fajar Suryatama, SE. MM.

NIDN: 0-6220475-03

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTER SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2020

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH DISILIN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LINE 5 DAN 6 PT. ARA SHOES INDONESIA

Oleh:
ANI LUTFIANI
NPM: 16.51.0041

Bahwa skripsi ini layak diujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada tanggal 28 Desember 2020

Dosen Pembimbing Utama



Nunuk Supraptini, SE.MM
NIDN : 0-6140866-01

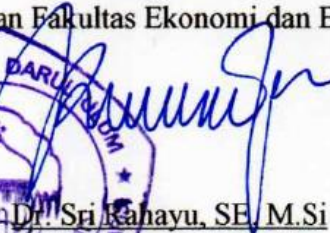
Dosen Pembimbing Pendamping



Fajar Suryatama, SE. MM.
NIDN : 0-6220475-03

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Dr. Sri Rahayu, SE, M.Si
NIDN: 0-6060569-01

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH DISILIN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LINE 5 DAN 6 PT. ARA SHOES INDONESIA

Oleh:
ANI LUTFIANI
NPM: 16.51.0041

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal 18
Desember 2020

Tim Penguji
Ketua,



Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, SE. MM
NIDN 0-6060962-01

Anggota,



Nunuk Supraptini, SE.MM
NIDN : 0-6140866-01

Anggota,



Fajar Suryatama, SE. MM.
NIDN : 0-6220475-03

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Man Jadda Wa Jadda”

“Barang siapa yang keluar rumah untuk mencari ilmu, maka ia berada di jalan Allah hingga ia pulang”

(HR. Tirmidzi)

“Buanglah resahmu ketika langkahmu mulai terasa berat”

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- 1. Keluarga besarku tercinta**
- 2. Sahabat-sahabatku tersayang**
- 3. Keluarga besar PT Ara Shoes Indonesia khususnya di Line 5 dan 6**

ABSTRAK

Kinerja sering dijadikan indikator yang menentukan berhasil tidaknya sebuah perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Pencapaian kinerja karyawan pada PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 selama tiga tahun terakhir ternyata belum maksimal, bahkan cenderung mengalami penurunan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya disiplin kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Line 5 dan 6 PT Ara Shoes Indonesia.

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory*, maka penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan line 5 dan 6 PT Ara Shoes Indonesia yang berjumlah 70 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus karena populasi relatif kecil.

Disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 dengan nilai koefisien korelasi masing-masing untuk disiplin kerja sebesar 0,665, untuk semangat kerja sebesar 0,751 dan kepuasan kerja sebesar 0,795 yang apabila diinterpretasikan kecenderungannya termasuk dalam kategori sangat kuat. Selain itu semangat kerja dan kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk semangat kerja sebesar 1,459 dan koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 1,280. Walaupun kedua variabel tersebut berpengaruh, tetapi tidak untuk disiplin kerja yang ditunjukkan dengan hasil regresi sebesar 1,213. Pengaruh disiplin kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 yang ditunjukkan dari hasil uji determinasi sebesar 68,2% dengan nilai F hitung sebesar 47,193 yang lebih besar dari F tabel 2,97 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Saran dari penelitian ini adalah sebaiknya perusahaan fokus untuk meningkatkan semangat kerja salah satunya dengan cara memberikan motivasi yang diberikan langsung oleh atasan ketika terdapat semangat yang menurun dari para karyawan. Kegiatan seperti senam bersama, siraman rohani, maupun piknik bersama juga menjadi solusi lain dalam meningkatkan semangat kerja para karyawan. Selain itu, perusahaan dapat melakukan terobosan-terobosan tertentu dalam upaya meningkatkan kepuasan, bisa dalam bentuk moril maupun materiil, seperti pemberian bonus terhadap karyawan yang berprestasi.

Kata Kunci: Disiplin kerja, semangat kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

The achievement of employee performance at PT Ara Shoes Indonesia Line 5 and 6 over the last three years has not been optimal, and yet, it has even tended to decline. Factors that can affect employee performance include work discipline, work morale and job satisfaction. The purpose of this study is to determine the effect of work discipline, spirit, and job satisfaction on the performance of Line 5 and 6 employees of PT Ara Shoes Indonesia.

In this study, the type of research used is explanatory research or explanatory level research, so this research is an associative study which aims to determine the relationship between two or more variables (Sugiyono, 2016). The variables used in this study are independent and dependent. The sample in this study were all employees of line 5 and 6 PT Ara Shoes Indonesia, totalling 70 people using a census method because the population was relatively small.

Work discipline, work spirit, and job satisfaction together have an effect on the performance of employees of PT Ara Shoes Indonesia Line 5 and 6 with the correlation coefficient for work discipline of 0.665, for work spirit of 0.751, and job satisfaction of 0.795 which if interpreted the tendency is included in the very strong category. In addition, work spirit and job satisfaction also have an influence on employee performance as indicated by the regression coefficient value for work spirit of 1.459 and the regression coefficient of job satisfaction of 1.280. Although the two variables are influential, but not for work discipline as indicated by the regression results of 1.213. The influence of work discipline, work spririt, and job satisfaction together have an effect on employee performance at PT Ara Shoes Indonesia Line 5 and 6 as shown in the results of the determination test of 68.2% with a calculated F value of 47.193 which is greater than F table 2, 97 and a significance value of 0.000 which is smaller than the significance level of 0.05.

The suggestion from this research is that the company should focus on increasing spirit, one of which is by providing motivation directly given by superiors when there is decreased spirit from employees. Activities such as gymnastics, spiritual cleansing, and group picnics are also other solutions in increasing employee morale. In addition, companies can make certain breakthroughs in an effort to increase satisfaction, either in moral or material forms, such as giving bonuses to employees who excel.

Keywords: Work discipline, work spirit, job satisfaction, employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr, Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan ridho-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “PENGARUH DISILIN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LINE 5 DAN 6 PT. ARA SHOES INDONESIA” sebagai tugas akhir dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman-GUPPI (Undaris) Ungaran.

Penulis mengakui bahwa tidak mudah untuk mengumpulkan bahan, literatur dan data yang berkaitan dengan Skripsi ini, kemudian mengkaji, menganalisis serta menyajikan dalam satu kesatuan utuh dan terpadu. Namun berkat bantuan beberapa pihak berupa tenaga dan saran, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Oleh karena itu sudah sepantasnya apabila pada kesempatan yang baik ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

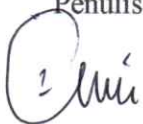
1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H, M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu SE,Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Ibu Nunuk Supraptini, SE.MM dan Bapak Fajar Suryatama, SE. MM. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu memberikan dukungan

dan bimbingan, mengoreksi dan memberikan pengarahan serta petunjuk pada saat penulis menyelesaikan Skripsi ini.

4. Ibu Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., SE, MM selaku penguji yang telah memberikan masukan untuk perbaikan tulisan ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman-GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
6. Ayah, ibu, suami, adik-adik serta keluarga besar tercinta yang senantiasa memberikan semangat dan doa dalam menyelesaikan Skripsi ini.
7. Para sahabat yang selalu mendoakan dan memberi dukungan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan dan semangat baik langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Penulis merasa berterima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan, karena dengan bantuan dari para pihak tersebut akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan iringan do'a jazakumullah akhsanal jaza', akhirnya semoga penelitian ini bermanfaat sebagai suatu sumbangan pemikiran untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Ungaran, Desember 2020

Penulis

(Ani Lutfiani)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR GRAFIK.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Operasional.....	9
F. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II. LANDASAN TEORI	11
A. Tinjauan Pustaka	11
1. Disiplin Kerja	11
2. Semangat Kerja.....	16
3. Kepuasan Kerja.....	21
4. Kinerja	25
B. Kerangka Pikir.....	30

C. Hipotesis	31
BAB III. METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	33
C. Variabel Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Sumber Data	36
F. Teknik Pengumpulan Data	36
G. Teknik Analisis Data	38
1. Uji Validitas.....	38
2. Uji Reliabilitas.....	40
3. Analisa Korelasi	41
4. Analisa Regresi.....	43
5. Analisa Koefisien Determinasi	44
6. Uji Hipotesis	45
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Umum PT Ara Shoes Indonesia.....	49
B. Hasil Penelitian.....	50
1. Identifikasi Responden	50
2. Analisa Korelasi.....	55
3. Analisa Regresi	58
4. Pengujian Hipotesis	63
5. Uji Koefisien Determinasi	68
C. Pembahasan	69
BAB V. PENUTUP.....	73
A. Kesimpulan.....	73

B. Saran 75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu Displin Kerja.....	15
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu Semangat Kerja.....	20
Tabel 2.3	Penelitian Terdahulu Kepuasan Kerja.....	24
Tabel 3.1	Indikator Penelitian	35
Tabel 3.2	Skala Likert	37
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	39
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	41
Tabel 3.5	Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi.....	41
Tabel 4.1	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja	55
Tabel 4.2	Hubungan Semangat Kerja dengan Kinerja	56
Tabel 4.3	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja	57
Tabel 4.4	Hubungan Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja dengan Kinerja.....	58
Tabel 4.5	Persamaan Regresi X1 Terhadap Y.....	59
Tabel 4.6	Persamaan Regresi X2 Terhadap Y.....	60
Tabel 4.7	Persamaan Regresi X3 Terhadap Y.....	61
Tabel 4.8	Model Persamaan Regresi Berganda.....	62
Tabel 4.9	Hasil Uji t	64
Tabel 4.10	Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan	67
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir	31
Gambar 3.1	Uji T (Parsial)	46
Gambar 3.2	Uji F (Simultan).....	48
Gambar 4.1	Gambar Uji t Hipotesis Pertama.....	65
Gambar 4.2	Gambar Uji t Hipotesis Kedua.....	66
Gambar 4.3	Gambar Uji t Hipotesis ketiga	67
Gambar 4.4	Gambar Uji F	68

DAFTAR GRAFIK

Grafik	4.1	Komposisi Jenis Kelamin Responden	51
Grafik	4.2	Komposisi Pendidikan Responden	52
Grafik	4.3	Komposisi Usia Responden.....	53
Grafik	4.4	Komposisi Masa Kerja Responden.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	82
Lampiran 2	Data Responden.....	88
Lampiran 3	Data Penelitian.....	90
Lampiran 4	Hasil Deskripsi Responden.....	91
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas	92
Lampiran 6	Hasil Uji Reliabilitas	96
Lampiran 7	Hasil Korelasi Sederhana.....	99
Lampiran 8	Hasil Korelasi Berganda.....	100
Lampiran 9	Hasil Regresi Sederhana.....	101
Lampiran 10	Hasil Regresi Berganda	104
Lampiran 11	Tabel r	105
Lampiran 12	Tabel t	106
Lampiran 13	Tabel F	112
Lampiran 14	Surat Pernyataan Bebas Plagiarisme	114
Lampiran 15	Lembar Biodata	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi memunculkan berbagai perusahaan baru sehingga menyebabkan persaingan bisnis semakin ketat. Setiap perusahaan berlomba-lomba menawarkan produk atau jasanya dengan keunggulan masing-masing dengan tujuan untuk memenangkan persaingan pasar. Untuk mewujudkan hal tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya yang unggul, baik sumber daya alam, manusia, finansial, teknologi, dan ilmu pengetahuan. Dari beberapa sumber daya tersebut, sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam berjalannya sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia memainkan peran penting karena merupakan pelaku utama dalam menggerakkan roda bisnis yang menentukan arah jalannya perusahaan, yaitu mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan tingkat evaluasi dengan mengintegrasikan dengan sumber daya lainnya. Pengintegrasian yang dimaksud di sini yaitu dengan memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan agar saling bekerja sama sehingga suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah tanpa meninggalkan esensi kualitas dari produk atau jasa tersebut.

Berfungsi sebagai roda penggerak bisnis, setiap individu yang berada di perusahaan harus ikut andil dengan memberikan keahlian yang dimilikinya secara maksimal. Oleh karena itu, penting untuk digarisbawahi agar perusahaan dapat menggerakkan karyawan untuk selalu berada di arah yang benar salah satunya dengan menetapkan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi yang tepat sehingga dapat

dijadikan pedoman bagi setiap karyawan dalam bekerja, berperilaku, dan bekerja sama dengan karyawan yang lain.

Sumber daya manusia, selain digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain, SDM juga memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif (Indraningsih, 2016). Selain itu, Kalangi (2015) menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal.

Pencapaian target dalam bekerja apapun bentuknya, merupakan satu tujuan umum yang dimiliki setiap perusahaan yang ada. Untuk itulah setiap karyawan hendaknya bekerja semaksimal mungkin guna mencapai tujuan tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Suwati, 2013). Pengaruh kinerja karyawan sangatlah berdampak bagi perusahaan atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2013), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa

kendala (Riyadi, 2011). Selain karyawan itu sendiri, peran dari manajer sangat penting dalam membantu kinerja para karyawannya. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu membawa dan memaksimalkan organisasi yang dipimpinnya untuk memberikan pelayanan yang berkualitas untuk mencapai kepuasan karyawan yang maksimal

Kesenjangan atau gap yang sering terjadi di PT Ara Shoes Indonesia berkenaan dengan kinerja yaitu hasil kinerja yang tidak konsisten, yaitu kadang karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, teliti, dan bagus, tetapi ada kalanya pekerjaan mereka sebaliknya yaitu lambat, ceroboh, dan kurang memuaskan sehingga perlu dievaluasi lebih lanjut.

Salah satu penyebab berkurangnya kinerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia yaitu menurunnya kedisiplinan para karyawan. Disiplin merupakan salah satu aspek yang memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Aturan disiplin kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu alat yang digunakan oleh organisasi untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka untuk mengikuti ritme kerja perusahaan serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Edy Sutrisno (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Aturan-aturan yang dibuat tersebut akan sangat bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan menjadi lebih aman, tertib, dan lancar.

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari presensi, tetapi juga dari sikap disiplin karyawan itu sendiri dalam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh manajer. Salah satu contoh dari bentuk kedisiplinan karyawan yaitu tidak mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Oleh karena itu, tugas terberat bagi seorang manajer yaitu bagaimana kedisiplinan itu dapat mereka lakukan tanpa ada paksaan dan ini merupakan pekerjaan rumah yang perlu usaha keras bagi setiap perusahaan.

Kesenjangan atau gap yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja pada PT. Ara Shoes Indonesia, tempat penulis melakukan penelitian adalah cukup tingginya angka karyawan yang tidak masuk tanpa alasan serta penggunaan waktu bekerja yang kurang tepat, seperti: penggunaan waktu istirahat yang melebihi batas yaitu ketika waktu istirahat sudah habis, masih banyak karyawan yang masih belum siap di tempat kerja. Kesenjangan yang lain yaitu ketika bel pulang belum dinyalakan dan masih ada beberapa menit untuk bekerja, ternyata banyak karyawan yang sudah mengakhiri pekerjaan dan berkemas untuk pulang.

Selain faktor kedisiplinan, semangat kerja juga merupakan faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kepemimpinan. Semangat kerja merupakan suatu dambaan bagi setiap perusahaan karena semangat kerja dapat memacu setiap karyawan dengan maksimal dan tanpa paksaan. Menurut Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, dan

karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan karena semangat menggerakkan roda perusahaan secara efektif.

Semangat kerja dapat dilihat dari seberapa senang seorang karyawan dengan pekerjaannya sehingga munculah prestasi kerja pada karyawan tersebut. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh disiplin dengan inisiatif tinggi dalam bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan motivator yang kuat dari pihak perusahaan terutama dari pemimpin perusahaan untuk mewujudkan semangat dan motivasi kerja tersebut.

Semangat kerja merupakan salah satu masalah yang pada PT. Ara Shoes Indonesia. Yang sering terjadi yaitu keresahan yang diwujudkan dengan maraknya demonstrasi di berbagai divisi. Salah satu pemicu utamanya yaitu meningkatnya jumlah pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketidakpastian situasi dan kondisi perusahaan membuat resah para karyawan. Yang sering melintas di benak mereka adalah apakah mereka akan menjadi korban PHK selanjutnya? Bagaimana mereka menghidupi keluarga dan anak? Keresahan seperti ini mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah titik teratas untuk mewujudkan kinerja yang terbaik, dan hal ini adalah keinginan oleh kedua pihak, baik dari pihak karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2008:202), pengertian kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai

pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang akan berimbas langsung pada kinerja karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Fathoni (2006), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan melakukan tindakan yang baik terhadap pekerjaannya, sebaliknya mereka yang tidak puas akan menunjukkan tindakan yang kurang baik.

Kesenjangan atau gap mengenai kepuasan kerja di PT Ara Shoes Indonesia salah satunya diakibatkan oleh konflik internal baik antara pimpinan atau leader dengan karyawan maupun antar karyawan itu sendiri. Seperti: prestasi kerja yang tidak terlalu maksimal yang diakibatkan oleh ketidakjelasan prosedur kerja. Secara tidak langsung, hal tersebut mengakibatkan konflik yang berujung pada menurunnya moral kerja positif dan kecintaan terhadap pekerjaan.

PT Ara Shoes Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur, khususnya di bidang pembuatan sepatu dengan pasar orientasi ekspor. PT Ara Shoes Indonesia berlokasi di Jl. PTP XVIII Ngobo, Bergas, Ungaran, Kec. Bergas, Semarang, Jawa Tengah 50552 dengan jumlah karyawan sekitar 3000. Tentunya dengan jumlah karyawan yang sebanyak ini, perlu manajemen yang baik untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada. Masalah-masalah yang terjadi pada PT. Ara Shoes Indonesia di atas menarik untuk penulis teliti, dan oleh karena itu karya tulis ini dibuat.

Dari uraian di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Line 5 dan 6 di PT Ara Shoes Indonesia.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ara Shoes Indonesia?
2. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ara Shoes Indonesia?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ara Shoes Indonesia?
4. Apakah Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ara Shoes Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ara Shoes Indonesia.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ara Shoes Indonesia.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ara Shoes Indonesia.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ara Shoes Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi peneliti, untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan menerapkan ilmu yang pernah dikaji
 - b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, wawasan dan bahan kajian dalam penelitian tentang disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa besar kedisiplinan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. kemudian hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan menyusun strategi untuk kinerja karyawan.
 - b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan didalam perusahaan.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan pedoman bagi peneliti untuk mengukur atau memanipulasi variabel. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).
2. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2013).
3. Pengertian kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Menurut s.p Hasibuan, 2008:202).
4. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013).

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan sengaja ditentukan penulis, agar dalam penulisan penelitian lebih sistematis. Adapun sistematika penulisannya adalah:

Bab I: Berisi pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penelitian.

Bab II: Berisi landasan teori yang menguraikan kajian pustaka, kerangka piker dan hipotesis.

Bab III: Berisi metodologi penelitian yang menguraikan jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknis analisa data.

Bab IV: Hasil penelitian dan pembahasan, bagian ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari yang diperoleh.

Bab V : Kesimpulan dan saran, bagian ini berisi simpulan hasil dan saran serta hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Rivai & Sagala (2009) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, meningkatkan kesadaran, dan kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Dari dua definisi tersebut, dapat diketahui bahwa disiplin kerja merupakan sebuah peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga perilaku individu sesuai dengan peraturan perusahaan.

Sejalan dengan dua pengertian di atas, Sintaasih & Wiratama (2013), menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma social yang berlaku secara sukarela. Hal ini diperkuat dengan argumen Setyaningdyah et al (2013) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah kebijakan untuk individu perusahaan agar individu tersebut menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Dari beberapa pengeritan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan peraturan atau kebijakan yang dibuat oleh perusahaan yang ditujukan kepada setiap individu di dalamnya agar perilaku tersebut bertanggung jawab dalam mengatur baik waktu, pakaian, perilaku, dan cara bekerja agar ritme pekerjaan di perusahaan tersebut dapat bersinergi dan membantu satu sama lain. Selain itu, kedisiplinan juga berfungsi untuk mengurangi tindakan-tindakan yang tidak perlu di perusahaan sehingga menghambat jalannya produktivitas perusahaan tersebut.

b. Faktor-Faktor Pengaruh Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan memengaruhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang yang dapat dijadikan pegangan, hal ini untuk pembinaan disiplin bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, bagi karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tindakan pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, pengawasan dilakukan agar para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, karena karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- 7) Pemenuhan kebutuhan, ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 8) Keadilan, merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.
- 9) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
- 10) Keterbiasaan-keterbiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:
 - 11) a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
 - b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turun merasa bangga dengan pujian tersebut
 - c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan

menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan disiplin kerja menurut Edy Sutrisno (2016) yaitu:

1. Taat Terhadap Waktu

Peraturan dasar tentang waktu kerja. Penilai ini dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat Terhadap Peraturan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, bekerja, dan bertingkah laku dalam melakukan pekerjaan sehingga selaras satu sama lain.

3. Taat Terhadap Perilaku Dalam Pekerjaan

Peraturan tentang bagaimana individu dalam organisasi bertindak yang ditunjukkan melalui cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

d. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu
Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Harlie, M. (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan	Analisis Regresi	Variabel disiplin kerja memiliki nilai korelasi parsial tertinggi yaitu 0,990 dibandingkan dengan variabel bebas yang lain, yaitu variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan
Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015)	Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan	Analisis Regresi	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan
Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.	Analisis Regresi	variabel disiplin signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Dana Raya Manado. Semakin tinggi tingkat

	Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.		kedisiplinan karyawan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan
Sunarsi, D. (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin	Structural Equation Modeling (SEM)	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,257 dan nilai t hitung 3,479 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05,

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

2. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2013). Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja (Anwar, 2015). Perusahaan atau instansi akan mendapat banyak keuntungan bila setiap individu yang bekerja didalamnya memiliki semangat atau kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi biasanya akan dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati.

Sementara itu, Triadityo (2012) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih

baik. Suasana kerja pada umumnya menjadi faktor penentu yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Misalnya terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja dan hal tersebut dapat memberikan reaksi positif bagi karyawan untuk membangkitkan semangat kegairahan kerja.

Dari beberapa definisi yang telah disampaikan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa semangat kerja yaitu antusiasme positif yang ditunjukkan oleh individu perusahaan sebagai bentuk profesionalisme dan kelayakan yang diberikan oleh individu tersebut sadar akan kontribusinya yang diberikan dapat membantu perusahaan menggapai tujuan yang sudah ditetapkan.

b. Faktor-faktor Pengaruh Semangat Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja Zainudin (Hasibuan: 2013) adalah sebagai berikut :

- 1) Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan.
- 2) Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- 3) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.
- 4) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta

perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

c. Indikasi-Indikasi Menurunnya Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Hasibuan (2013), indikasi-indikasi tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1) Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2) Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3) *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala- gejala seperti ini.

4) Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5) Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6) Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

d. Indikator Semangat Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan semangat kerja menurut Hasibuan (2013) yaitu:

1) Antusiasme

Setiap karyawan yang ada dalam suatu kantor dituntut untuk memiliki kemampuan dan bekerja keras karena dengan adanya kerja maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

2) Keaktifan

Setiap kegiatan dilakukan dalam suatu kantor sangat ditentukan dengan adanya partisipasi semua unsur demi kelancaran kegiatan tersebut.

3) Inisiatif

Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja sangat berpengaruh dalam pelaksanaan tugasnya.

4) Loyalitas

Karyawan dituntut untuk memiliki sikap loyalitas agar tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

e. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu
Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Sangki, R. Y., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2014)	Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado	Analisis Regresi	Uji statistik menjelaskan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing pada GraPARI Telkomsel Manado dengan nilai koefisien yang signifikan.
Anwar, M., Qadri, M. N., & Kalsum, U. (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Anggota pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana	Analisis Regresi	Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana. Ini menunjukkan bahwa semangat kerja sangat tinggi sehingga aktivitas organisasi dapat berjalan yang juga akan berimplikasi pada peningkatan kinerja anggota.

Nasution, D. A. D. (2019)	Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan	Analisis Regresi	Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.
Parhusip, A. A., Alamsyah, V., & Rahman, M. F. (2020)	Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama	Analisis Regresi	Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja yang dimiliki seorang pegawai, maka tidak mempengaruhi kinerja pegawai tersebut

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2008), kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya. Sedangkan menurut Gibson et al (1996) dalam Brahmasari dan Suprayitno (2008) kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang merasa positif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja.

Robbins (2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi

standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan.

Dari pengertian oleh beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional pada seorang pegawai yang positif, senang, dan mencintai pekerjaannya yang dapat dibuktikan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang diaplikasikan di dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya.

b. Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2003) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Seperti yang sudah disebutkan di atas bahwa pengertian kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang ditunjukkan dengan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Lanjut menurut Hasibuan (2008) indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

1) Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2) Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3) Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4) Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Engko, C. (2008)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening	Analisis Regresi	Kepuasan kinerja memiliki hubungan positif dengan kinerja individual
Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015)	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana	SEM (Structural Equation Modelling)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Untuk mempertahankan kepuasan kerja dan kinerja, manajemen koperasi mempertahankan beberapa faktor seperti prestasi kerja
Siagian, T. S., & Khair, H. (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	SEM (Structural Equation Modelling)	Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa variabel X3 (kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variable Y (kinerja)

			karyawan), dimana .Pengaruh variabel X3 terhadap Y mempunyai nilai P-Values (0.005)
Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Regresi	Kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pada umumnya, kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter (1967), mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan tugas. Prawirosentono (1999), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja (performance) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai 'thing done'. Sedangkan menurut Hasibuan (2013), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

Dari paparan teori mengenai pengertian kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut (Prawirosentono, 1999) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk

melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Karyawan yang kreatif merupakan aset bagi sebuah perusahaan, karena ia akan berkontribusi dalam memajukan perusahaan tersebut dengan ide-ide dan gagasan yang bagus. Karenanya penulis ingin meneliti sejauh mana hubungan kreativitas dengan kinerja karyawan

c. Faktor-faktor Penentu Kinerja

Simamora (dalam Widhiastuti 2014) mengutarakan pendapat yang berbeda, menurutnya berhasil tidaknya kinerja seseorang ditentukan dengan:

- 1) Memikat dan menahan orang-orang dalam organisasi, dapat diartikan bahwa organisasi harus meminimalkan perputaran karyawan, ketidakhadiran, dan keterlambatan.
- 2) Menyelesaikan tugas yang terandalkan, organisasi harus mempunyai patokan dalam hal tolok ukur minimal kuantitas maupun kualitas tentang capaian kinerja, dan

- 3) Mempunyai perilaku inovatif dan spontan, dalam hal ini perlu mempertimbangkan kerja sama, munculnya gagasan-gagasan konstruktif dan kreatif, pelatihan-pelatihan yang mendukung dan sikap-sikap baik terhadap diri sendiri maupun pelanggan serta masyarakat umum.

d. Penilaian/Indikator-indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2013) salah satu indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan dari ukuran yang dinilai secara tangible (kualitas, kuantitas, waktu) dan intangible (sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standar) adalah sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan: Mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.
- 2) Kualitas dan kuantitas kerja: Merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- 3) Kejujuran: Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
- 4) Kedisiplinan: Mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- 5) Kreativitas: Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 6) Kerjasama: kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.

- 7) Tanggung jawab: Kesiapan karyawan dalam mempertanggung-jawabkan kebijaksanaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

e. Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Stoner dalam Sutrisno (2010, h. 184-185) mengemukakan adanya 4 (empat) cara untuk meningkatkan kinerja karawan, yaitu:

1) Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.dalm konteks penilaian kerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.

2) Pengharapan

Dengan memerhatikan bidang tersebut diharakan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang meiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus dididentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

Pengembangan Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat tejamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

3) Komunikasi

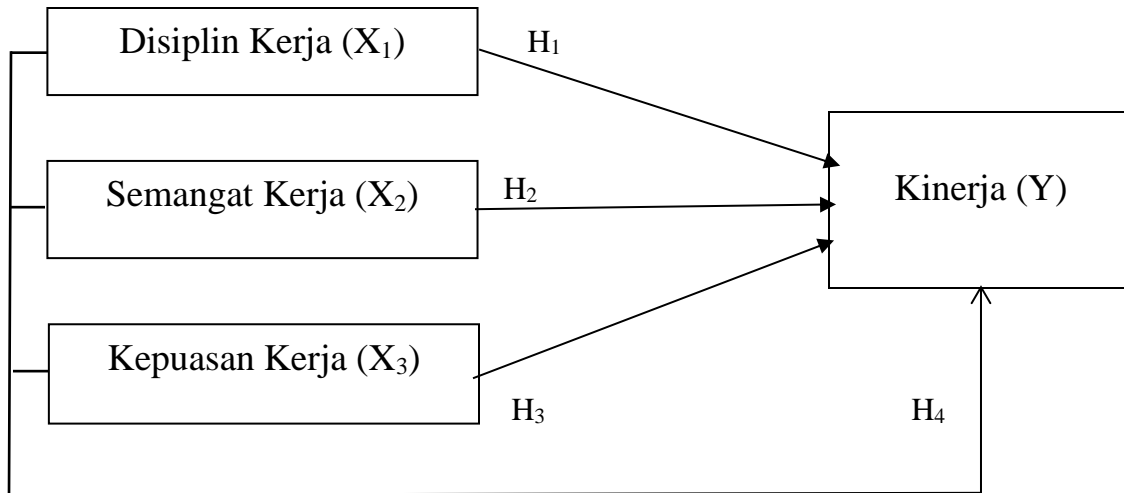
Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah pa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

B. Kerangka Pikir

Kerangka befikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yng telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya untuk merumuskan hipotesis (sugiyono, 2008).

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas, maka dibuatlah kerangka konseptual yang menunjukkan pengaruh antara disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara persial dan simultan yaitu sebagai berikut:

Kerangka Pikir Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 2.4

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2020)

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data (Sugiyono, 2008). Tujuan menggunakan hipotesis adalah agar fokus pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis.

Dalam kaitannya dengan pengaruh disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan PT. Ara Shoes Indonesia

H2: Ada pengaruh antara Semangat Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan PT. Ara

Shoes Indonesia

H3: Ada pengaruh antara Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Ara

Shoes Indonesia

H4: Ada pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ara Shoes Indonesia

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2008) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dan kegunaan tertentu. Tujuannya untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana langkah-langkah penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Fokus penelitian ini lebih pada pengaruh antar variabel, mengingat dalam penelitian ini lebih bersifat kausal (sebab dan akibat). Sehingga dalam penelitian ada variabel independen/bebas (sebab) yaitu disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja dan dependen/terikat (akibat) yaitu kinerja karyawan yang selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh antar variabel tersebut.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi peneliti ini dilaksanakan di PT Ara Shoes Indonesia berlokasi di Jl. PTP XVIII Ngobo, Bergas, Ungaran, Kec. Bergas, Semarang, Jawa Tengah 50552.

Alasan memilih lokasi penelitian di PT Ara Shoes Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Alasan Obyektif

Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ara Shoes Indonesia

2. Alasan Subjektif

Peneliti mengenal staf karyawan di PT. Ara Shoes Indonesia sehingga memudahkan dalam penelitian ini. Judul yang diajukan sesuai dengan jurusan penulis ambil di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Islamic Centre Sudirman Guppi yaitu manajemen sumber daya manusia.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dan terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas

Variabel independen sering disebut juga dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2008). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), semangat kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3).

2. Variabel Terikat

Variabel dependen disebut juga dengan variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2008). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Indikator dalam penelitian ini yang berkaitan dengan variabel pengembangan organisasi yaitu disiplin kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja dapat dirangkum dalam tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X ₁)	1. Taat Terhadap Waktu 2. Taat Terhadap Peraturan 3. Taat Terhadap Perilaku Dalam Pekerjaan 4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya Sumber: Edy Sutrisno (2009)	Likert dengan interval 1 – 5
Semangat Kerja (X ₂)	1. Antusiasme 2. Keaktifan 3. Inisiatif 4. Loyalitas Sumber: Hasibuan (2013)	Likert dengan interval 1 – 5
Kepuasan Kerja (X ₃)	1. Menyanyangi Pekerjaan 2. Mencintai Pekerjaan 3. Moral Kerja Positif 4. Disiplin Kerja 5. Prestasi Kerja Sumber: Hasibuan (2008)	Likert dengan interval 1 – 5
Kinerja (Y)	1. Kesetiaan 2. Kualitas dan Kuantitas 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreativitas 6. Kerja sama 7. Tanggung Jawab Sumber: Hasibuan (2013)	Likert dengan interval 1 – 5

Sumber: Dikembangkan Untuk Penelitian Ini (2020)

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Ara Shoes Indonesia.

Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristik hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Sensus adalah suatu cara pengumpulan data kalau seluruh elemen (populasi) diselidiki satu per satu. Sampel dalam penelitian ini adalah line 5 dan 6 PT Ara Shoes Indonesia sebanyak 70 karyawan.

E. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2008). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2008). Sumber data sekunder diperoleh dari jurnal, catatan, dan laporan perusahaan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2008) sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jawaban tersebut diukur dengan menggunakan skala likert (Sugiyono, 2008). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator

variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Skala Likert

Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
(SS)	(S)	(KS)	(TS)	(STS)
5	4	3	2	1

Sumber: Dikembangkan Untuk Penelitian Ini

2. Studi Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2015) adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, arsip, buku, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal kata dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan (sujarweni, 2015). Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen di PT Ara Shoes Indonesia yang meliputi: gambaran PT Ara Shoes Indonesia, visi misi perusahaan, gambaran umum departemen, struktur organisasi dll.

3. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan sebuah uraian atau diskripsi tentang literatur yang relevan dengan bidang atau topic tertentu sebagaimana diteukan dalam buku-buku ilmiah dai artikel jurnal (Sujarweni, 2015). Dalam penelitian ini kajian

pustaka diperoleh dengan cara membaca literatur-literatur, bahan referensi, buku-buku teori dan hasil penelitian terdahulu lainnya yang ada hubungannya dengan obyek yang diteliti. Hal ini dilakukan penulis untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahasnya.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab perumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan (Sujarweni, 2015). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2008), terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

1. Uji Instrumen

a. Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Menurut Sujarweni (2015) uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan untuk diuji validitasnya. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan adalah valid
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka item pernyataan adalah tidak valid

Uji validitas menggunakan rumus *pearson* menurut Sujarweni (2014) sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total

x = jumlah skor item

n = jumlah responden

Pada Tabel 3.2, dijelaskan mengenai validitas item kuesioner, dengan bantuan program SPSS diperoleh angka *Corrected Item Total Correlation* / r_{hitung} dari tabel tersebut terlihat seluruh r_{hitung} lebih besar bila dibandingkan r_{tabel} product moment = 0,374 (dengan $\alpha = 5\%$, $df = n - 2$), dengan *range* r hitung 0,619 – 0,862. Sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

Tabel 3.2.
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item/ Kode	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,846	0,374	Valid
	X1.2	0,850	0,374	Valid
	X1.3	0,761	0,374	Valid
	X1.4	0,801	0,374	Valid
Semangat Kerja (X2)	X2.1	0,781	0,374	Valid
	X2.2	0,830	0,374	Valid
	X2.3	0,792	0,374	Valid
	X2.4	0,862	0,374	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,749	0,374	Valid
	X3.2	0,666	0,374	Valid
	X3.3	0,702	0,374	Valid
	X3.4	0,802	0,374	Valid
	X3.5	0,694	0,374	Valid

Variabel	Item/ Kode	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1.1	0,619	0,374	Valid
	Y1.2	0,826	0,374	Valid
	Y1.3	0,843	0,374	Valid
	Y1.4	0,851	0,374	Valid
	Y1.5	0,774	0,374	Valid
	Y1.6	0,828	0,374	Valid
	Y1.7	0,729	0,374	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

b. Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 maka item pernyataan adalah reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha < 0,70 maka item pernyataan adalah tidak reliabel.

Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut Sujarweni (2014) sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varian butir

Σ_t^2 = Total varian

Adapun hasil uji reliabilitas dari pengolahan data menggunakan program SPSS dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* dengan ketentuan reliability dalam penelitian disajikan dalam Tabel 3.3 di bawah ini:

Tabel 3.3.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	0,865	Reliabel
2.	Semangat Kerja (X2)	0,853	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (X3)	0,831	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	0,902	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

2. Uji Korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Untuk dapat member inteprestasi terhadap kuatnya hubungan, maka digunakan pedoman menurut pendapat Sugiyono (2008) yang disajikan pada Tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.4.

Intepretasi Koefisiensi Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Dikembangkan Untuk Penelitian Ini

1. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak (Sujarweni, 2015). Dalam

penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus menurut Sujarweni (2014) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (Kinerja)

x = Jumlah skor x (Disiplin Kerja X_1 , Semangat Kerja X_2 , Kepuasan Kerja X_3)

2. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak (Sujarweni, 2015). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut:

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r^2_{XY1} + r^2_{YX2} + r^2_{XY3} - 2 r_{YX1} r_{YX2} r_{YX3} r_{X_1X_2X_3}}{1 - r^2_{X_1X_2X_3}}}$$

Keterangan :

$R_{YX_1X_2X_3}$ = Korelasi antar variabel X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y.

r_{yx1} = Korelasi X_1 (Disiplin Kerja) dengan Y(Kinerja)

r_{yx2} = Korelasi X_2 (Semangat Kerja) dengan Y(Kinerja)

r_{yx3} = Korelasi X_3 (Kepuasan Kerja) dengan Y(Kinerja)

$r_{x_1x_2x_3}$ = korelasi antara X_1, X_2, X_3

3. Uji Regresi

Uji regresi sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23 yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan rumus menurut Ghozali (2018) sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat adalah Kinerja (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X = 0

b = koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X = variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X₁), Semangat Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃)

b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda menggunakan rumus menurut Ghozali (2018) sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Kinerja (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X_1, X_2 dan $X_3 = 0$

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X_1, X_2 dan X_3

X_{123} = variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3)

4. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Menurut Ghazali (2018) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Untuk mengetahui prosentase dari variabel bebas yang dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat, digunakan uji koefisien determinasi dengan rumus menurut Sugiyono (2008) sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$
$$r^2 = \frac{n \sum xy - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat koefisiensi korelasi (disiplin kerja X_1 , semangat kerja X_2 , kepuasan kerja X_3 dan kinerja Y)

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

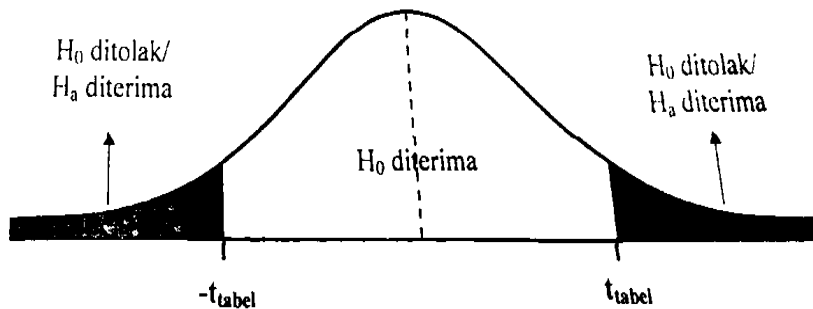
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012). Langkah – langkah pengujian untuk uji t menurut Priyanto (2012) sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan t hitung dengan signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 23.
- 3) Menentukan t tabel dengan rumus $df = n - k - 1$ dengan keterangan sebagai berikut :
 - a) *df (degree of freedom)* artinya derajat kebebasan
 - b) *n (number)* artinya jumlah responden
 - c) *k (konstruk)* artinya jumlah variabel bebas ada 3 yaitu disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja.
 - d) 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y (kinerja)
- 4) Kriteria pengujian
 - a) Jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas

(disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja) secara persial terhadap variabel terikat (kinerja).

- b) Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja) secara persial terhadap variabel terikat (kinerja).

5) Gambar uji t



Gambar 3.1
Gambar Uji t

Sumber: Data sekunder (2020)

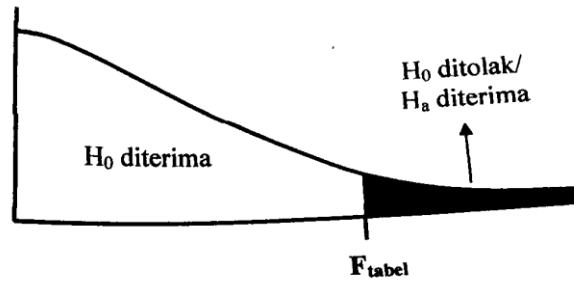
b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012). Langkah – langkah pengujian untuk uji F menurut Priyanto (2012) sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis

- a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan F hitung dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 23.
 - 3) Menentukan F tabel dengan rumus $df = n - k - 1$ dengan keterangan sebagai berikut :
 - a) df (*degree of freedom*) artinya derajat kebebasan
 - b) n (*number*) artinya jumlah responden
 - c) k (konstruk) artinya jumlah variabel bebas ada 3 yaitu disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja.
 - d) 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y (kinerja)
 - 4) Kriteria pengujian
 - a) Jika F hitung $< F$ tabel dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja).
 - b) Jika F hitung $> F$ tabel dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja).

5) Gambar uji F



Gambar 3.2 Gambar Uji F

Sumber: Data sekunder (2020)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT Ara Shoes Indonesia

PT Ara Shoes Indonesia merupakan perusahaan sepatu yang sudah cukup terkenal di Eropa terutama di Jerman. PT Ara Shoes Indonesia sebagai tempat produksi yang mengkhususkan jenis sepatu wanita. PT Ara Shoes Indonesia terletak di Jalan PTP XVIII Ngobo, Karangjati, Kec. Bergas, Kab. Semarang. Proses pembuatan sepatu di PT Ara Shoes Indonesia menggunakan bahan dasar kulit, baik kulit sapi maupun kulit kambing asli. Seluruh hasil produksinya diekspor untuk dipasarkan di luar negeri.

Proses pembuatan sepatu ini terbagi dalam beberapa tahap, yaitu tahap pemotongan, tahap penjaitan, dan tahap perakitan. Pada tahap pemotongan, semua kulit yang sudah terkumpul dipotong sesuai lembar kerja, di mana lembar kerja berisi sejumlah sepatu, pola dan ukuran yang akan dihasilkan dari kulit tersebut. Berdasarkan pola, maka akan dibuat untuk hiasan sepatu. Pembuatan hiasan ini dibuat pada tahap pemotongan, lalu hiasan tersebut ditempel, dijahit dan diberi nomor seri. Setelah semua proses dilakukan, maka dilakukan evaluasi kontrol untuk produk yang cacat dan harus ditata rapi.

Pada tahap penjahitan, semua kulit sepatu yang hampir jadi, dijahit dengan alas sepatu dalam, setelah itu sepatu yang belum jadi tersebut masuk ke dalam mesin untuk ditekuk sehingga membentuk lengkungan samping sepatu. Pada proses perakitan, sepatu yang sudah dipasang alas sepatu dalam diberi *mid shole* atau alas tengah yang digunakan untuk memberi rasa nyaman dan empuk saat sepatu digunakan. Sesudah

pemasangan *mid shole*, dipasang sol depan atau sol paling bawah dan dijahit Kembali. Semua sepatu yang sudah terkumpul lalu disimpan pada kardus sesuai dengan nomor serinya, dan sepatu siap untuk dipasarkan.

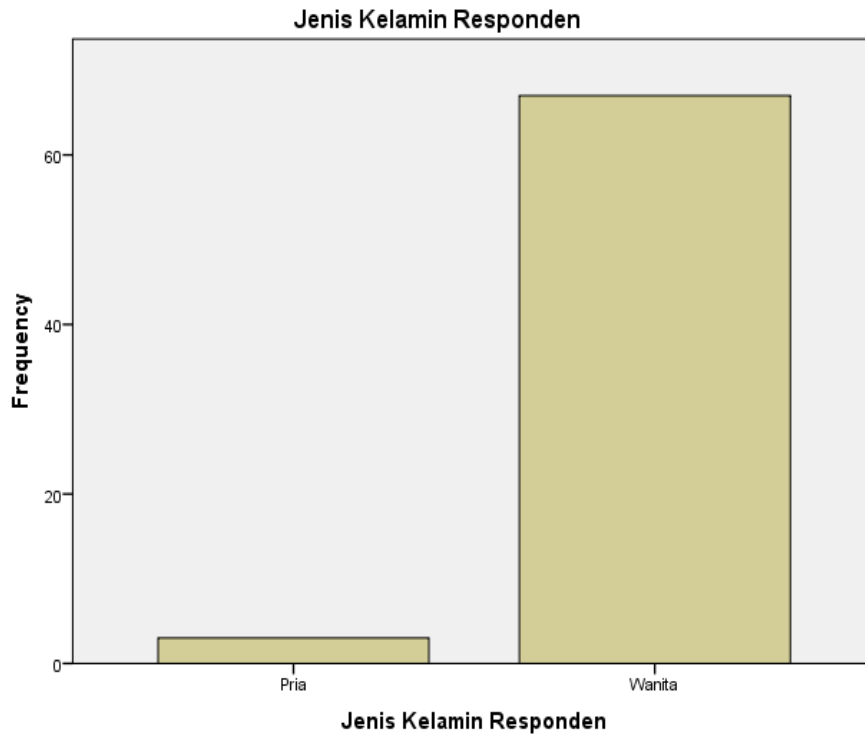
1. Identifikasi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan line 5 dan 6 di PT Ara Shoes Indonesia yang berjumlah 70 responden. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), dimana kuesioner tersebut diberikan kepada 70 responden yang berkaitan dengan disiplin, semangat, dan kepuasan mereka dalam bekerja. Penjelasan responden dilakukan secara menyeluruh dimana sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan masa kerja.

a. Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Grafik 4.1
Komposisi Jenis Kelamin Responden



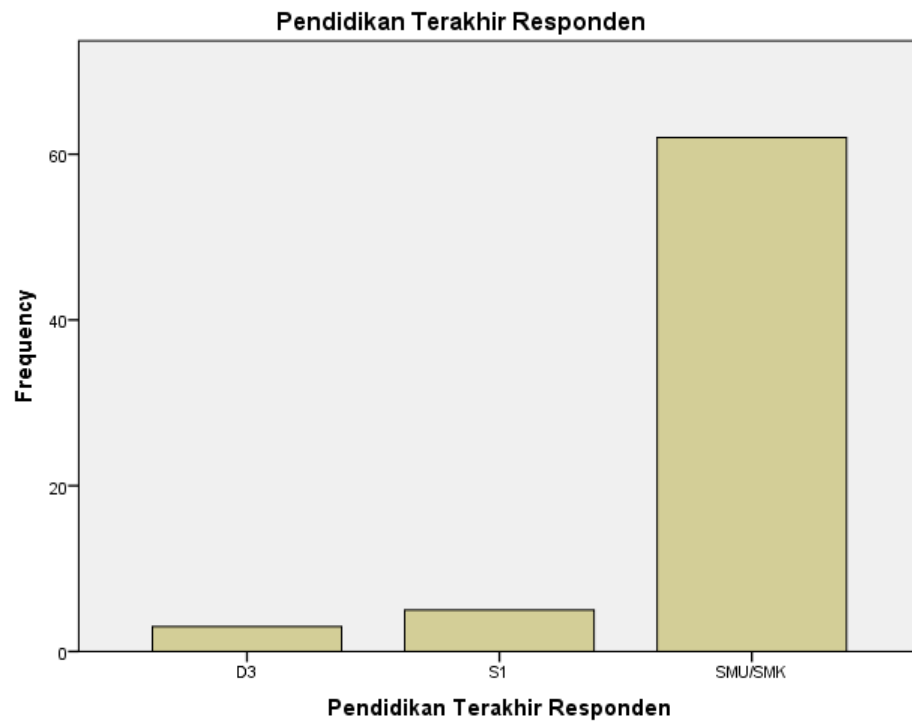
Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan Grafik 4.1 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan line 5 dan 6 PT Ara Shoes Indonesia yang menjadi responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 67 responden atau 95,7 %. Sementara responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 3 responden atau 4,3%.

b. Pendidikan Terakhir

Karakteristik pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Grafik 4.2
Komposisi Pendidikan Terakhir Responden



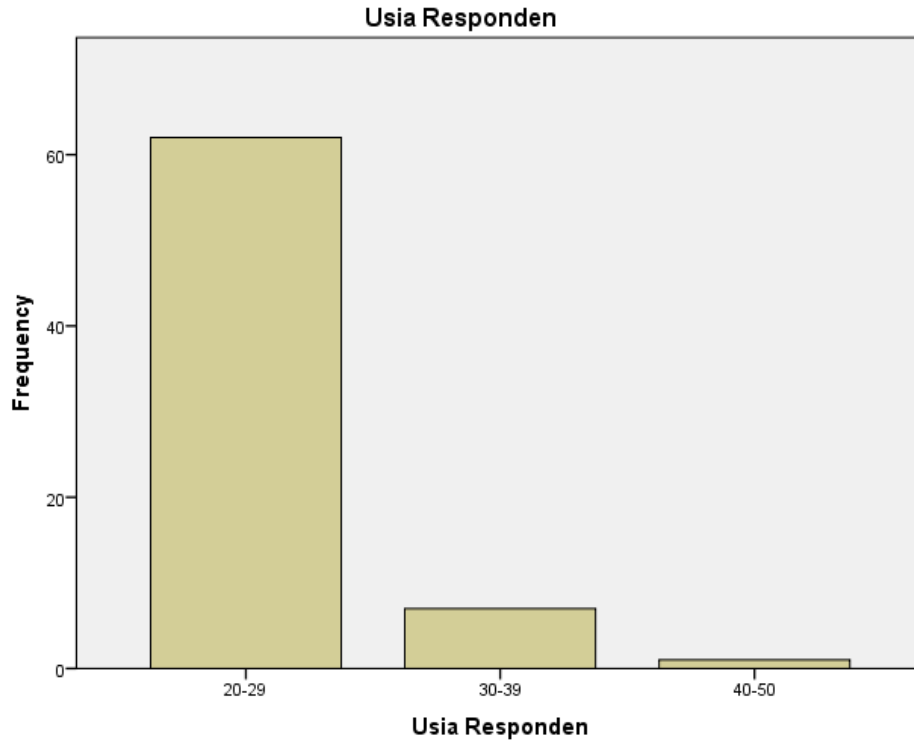
Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan Grafik 4.2 tersebut dapat dilihat bahwa Sebagian besar pendidikan terakhir karyawan line 5 dan 6 PT Ara Shoes Indonesia adalah SMA sebesar 62 responden atau 88.6%, diikuti oleh S1 sebanyak 5 responden atau 7.1%. Sedangkan yang paling rendah yaitu pendidikan D3 sebanyak 3 responden atau 4.3%.

c. Usia

Karakteristik usia responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Grafik 4.3
Komposisi Usia Responden



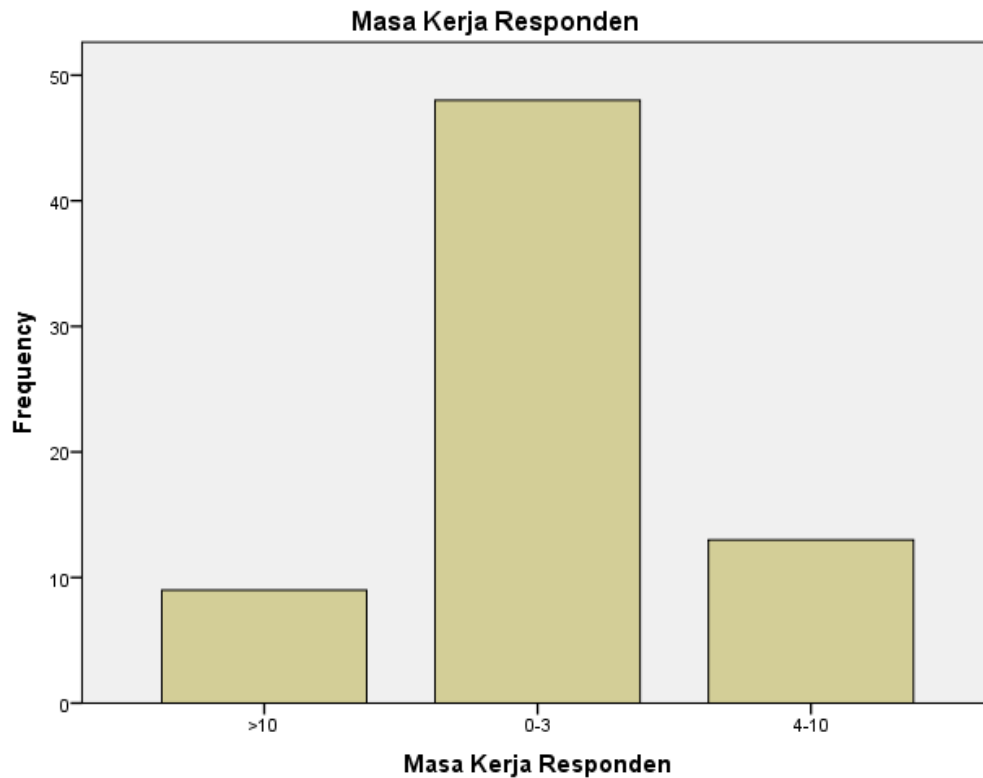
Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan Grafik 4.3 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan line 5 dan 6 PT Ara Shoes Indonesia yang menjadi responden berusia 20-29 tahun dengan prosentase sebesar 88.6%. Responden dengan usia 30-39 tahun sejumlah 7 responden dengan prosentase sebesar 10%. Sementara yang paling sedikit yaitu responden dengan usia 40-50 tahun yang memegang prosentase sebesar 1.4%.

c. Masa Kerja

Karakteristik masa kerja responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Grafik 4.4
Komposisi Usia Responden



Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan Grafik 4.4 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan line 5 dan 6 PT Ara Shoes Indonesia yang menjadi responden memiliki masa kerja sebanyak 1-3 tahun atau 68.6%. Masa kerja 4-10 tahun memiliki prosentase sebesar 18.6%. Sedangkan responden dengan masa kerja di atas 10 tahun memiliki prosentase sebesar 12.9%.

B. Hasil Penelitian

2. Analisa Korelasi

Analisa korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

a. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individu atau secara sendiri. Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja (Y), hubungan antara Semangat Kerja (X2) dengan kinerja (Y) dan hubungan antara Kepuasan Kerja (X3) dengan kinerja (Y).

Adapun hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini yang diperoleh dari lampiran 6 halaman 96.

Tabel 4.1
Hubungan Disiplin Kerja (X1) Dengan Kinerja (Y)

		Correlations	
		Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja	Pearson Correlation	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja adalah sebesar 0,665, hasil korelasi sederhana memiliki hubungan kuat karena mendekati nilai korelasi 1.

Hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara Semangat Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini yang diperoleh dari lampiran 6 halaman 96.

Tabel 4.2
Hubungan Semangat Kerja (X2) Dengan Kinerja (Y)

		Correlations	
		Semangat Kerja	Kinerja
Semangat Kerja	Pearson Correlation	1	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja	Pearson Correlation	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi Semangat Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat hubungan antara semangat kerja dengan kinerja adalah sebesar 0,751, hasil korelasi sederhana memiliki hubungan kuat karena mendekati nilai korelasi 1.

Sedangkan, hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara Kepuasan Kerja (X3) dengan Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini yang diperoleh dari lampiran 6 halaman 96.

Tabel 4.3
Hubungan Kepuasan Kerja (X3) Dengan Kinerja (Y)

Correlations		Kepuasan Kerja	Kinerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja	Pearson Correlation	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi Kepuasan Kerja (X3) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat hubungan antara Semangat Kerja dengan Kinerja adalah sebesar 0,795, hasil korelasi sederhana memiliki hubungan kuat karena mendekati nilai korelasi 1.

b. Korelasi Berganda

Analisa korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara Disiplin Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dengan Kinerja (Y). Hubungan antar

variabel dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS dijelaskan pada Tabel 4.4 di di bawah ini yang diperoleh dari lampiran 6 halaman 96..

Tabel 4.4
Hubungan Displin Kerja (X1), Semangat Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) Dengan Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.668	2.28250

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

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya hubungan Disiplin Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,826 dan apabila diinterpestasikan, maka dapat diartikan hubungan hubungan Disiplin Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dengan Kinerja (Y) termasuk sangat kuat.

3. Analisa Regresi

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) terhadap variabel terikat (variabel yang dipengaruhi) yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

a. Analisa Regresi Sederhana

Analisa regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara sendiri. Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y), pengaruh Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dan pengaruh Kepuasan Kerja (X3)

terhadap Kinerja (Y). Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Analisis pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1)
Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.590	3.005		2.526	.014
	Disiplin Kerja	1.213	.165	.665	7.352	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,590 + 1,213X_1$$

dimana:

Y : Kinerja

X₁ : Disiplin Kerja

Nilai (constant) sebesar 7,590, dapat diartikan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X1) tidak mengalami peningkatan/penurunan maka kinerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 akan tetap bernilai 7,590. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 1,213 bertanda positif, hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Ara Shoes

Indonesia Line 5 dan 6. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja satu satuan maka kinerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 juga akan meningkat sebesar 1.213.

2. Analisis pengaruh variabel Semangat Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Semangat Kerja (X₂)
Terhadap Kinerja (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.810	2.763		1.379	.172
	Semangat Kerja	1.459	.156	.751	9.370	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,810 + 1,459X_2$$

dimana:

Y : Kinerja

X₂ : Semangat Kerja

Nilai (constant) sebesar 3,810, dapat diartikan bahwa apabila variabel Semangat Kerja (X₂) tidak mengalami peningkatan/penurunan maka kinerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 akan tetap bernilai 3,810. Nilai koefisien regresi variabel Semangat Kerja (X₂) sebesar 1,459 bertanda positif, hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif antara variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja satu satuan

maka kinerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 juga akan meningkat sebesar 1.459.

- Analisis pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kepuasan Kerja (X2)
Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.811	2.577		.703	.485
	Kepuasan Kerja	1.280	.118	.795	10.825	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,811 + 1,280X_3$$

dimana:

Y : Kinerja

X₂ : Kepuasan Kerja

Nilai (constant) sebesar 1,811, dapat diartikan bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja (X3) tidak mengalami peningkatan/penurunan maka kinerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 akan tetap bernilai 1,811. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 1,280 bertanda positif, hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6. Jika terjadi peningkatan kepuasan kerja satu satuan maka kinerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 juga akan meningkat sebesar 1.280.

b. Analisa Regresi Berganda

Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1), Semangat Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) secara bersama-sama.

Adapun hasil dari pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.836	2.597		-.322	.748
	Disiplin Kerja	.010	.218	.005	.044	.965
	Semangat Kerja	.662	.243	.341	2.722	.008
	Kepuasan Kerja	.855	.184	.531	4.642	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 maka didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,836 + 0,010X_1 + 0,662X_2 + 0,855X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai (constant) sebesar -0,836, menunjukkan arah hubungan negatif (tidak searah) antara Disiplin Kerja (X1), Semangat Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3), hal ini menunjukkan jika tiga variabel tersebut naik satu satuan, maka kinerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 akan mengalami penurunan sebesar -0,836.
- 2) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,010 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara Disiplin Kerja dengan Kinerja, hal ini menunjukkan jika variabel Disiplin kerja naik satu satuan maka Kinerja akan naik sebesar 0,010.
- 3) Nilai koefisien regresi Semangat Kerja (X2) sebesar 0,662 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara Semangat Kerja dengan Kinerja, hal ini menunjukkan jika variabel Semangat Kerja naik satu satuan maka Kinerja akan naik sebesar 0,662.
- 4) Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,855 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja, hal ini menunjukkan jika variabel Kepuasan Kerja naik satu satuan maka Kinerja akan naik sebesar 0,855.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung

dengan t tabel, dimana t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t tabel diperoleh dari tabel t dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $30 - 3 - 1 = 26$ sehingga diketahui t tabel sebesar 2,055. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.9 yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.836	2.597		-.322	.748
	Disiplin Kerja	.010	.218	.005	.044	.965
	Semangat Kerja	.662	.243	.341	2.722	.008
	Kepuasan Kerja	.855	.184	.531	4.642	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

1) Pengujian hipotesis pertama (H1)

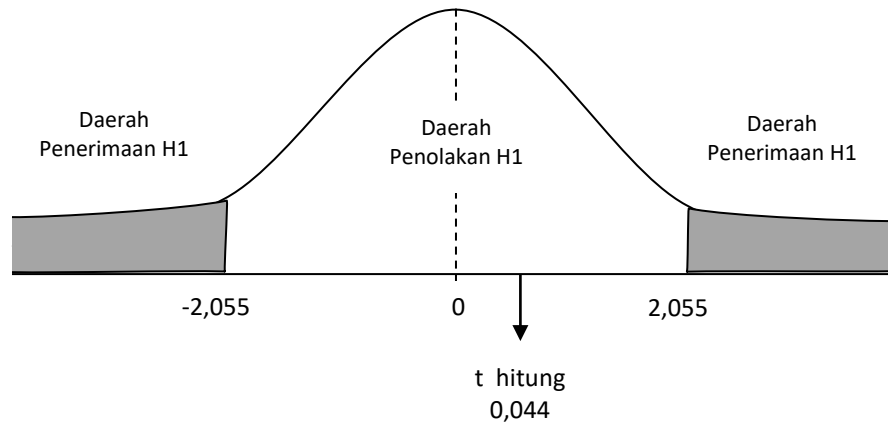
Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho: Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 (Y)

H1: Ada pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 0,044 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,055 ($-2,911 < -2,055$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,965 lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif tidak signifikan

terhadap Kinerja Karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini ditolak dan Ho diterima.



Gambar 4.1
Daerah Penerimaan Uji t-Statistik Hipotesis 1

2) Pengujian hipotesis kedua (H2)

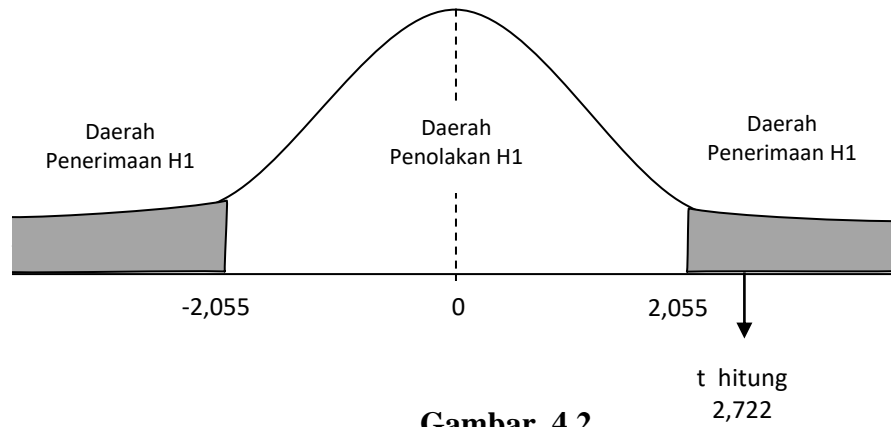
Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho: Tidak ada pengaruh Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 (Y)

H2: Ada pengaruh Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Semangat Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,722 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,055 ($-2,911 < -2,055$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,08 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Semangat Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 (Y)

atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak.



Gambar 4.2
Daerah Penerimaan Uji t-Statistik Hipotesis 2

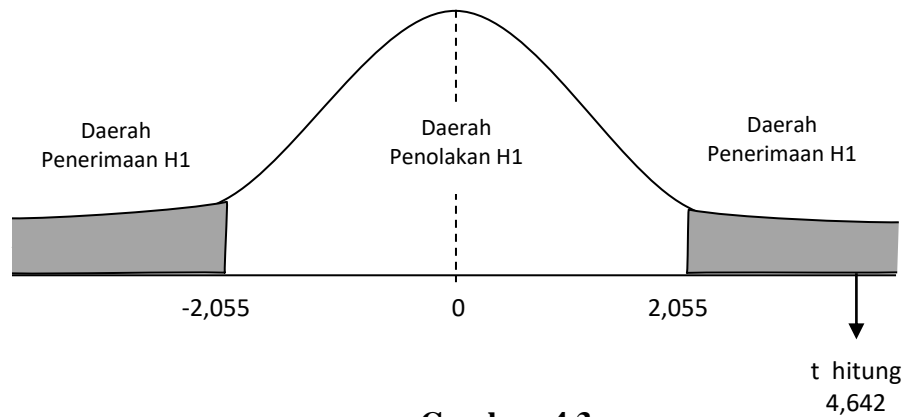
3) Pengujian hipotesis ketiga (H3)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho: Tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 (Y)

H3: Ada pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 4,642 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,055 ($-2,911 < -2,055$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 (Y) atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak.



Gambar 4.3
Daerah Penerimaan Uji t-Statistik Hipotesis 3

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6) secara bersama-sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan $df_1 = k-1$ ($4-1=3$), $df_2 = n-k$ ($70-4=66$) sehingga diketahui F tabel sebesar 2,74. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan

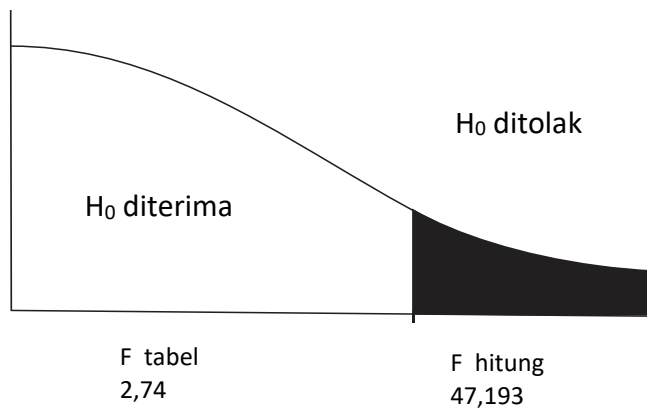
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	737.596	3	245.865	47.193	.000 ^b
	Residual	343.847	66	5.210		
	Total	1081.443	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F hitung sebesar 47,193 yang lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2,74 ($47,193 > 2,74$) dengan nilai signifikansi (p) 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X1), Semangat Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Kinerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak.



Gambar 4.5
Daerah Penerimaan Uji F-Statistik

5. Uji Koefisien Determinasi (Adj R2)

Koefisien determinasi (Adj R2) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar prosentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (Adj R2) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel terikat (Y). Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adj R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.668	2.28250

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau Adj R² sebesar 0,682 atau 68,2%, dapat diartikan bahwa 68,2% variasi variabel terikat yaitu variabel Kinerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 pada model dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya (31,8%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang juga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 (selain variabel Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja).

C. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 didapatkan hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 0,044 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,055 (-2,911 < -2,055) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,965 lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 dan hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dapat ditolak dan menerima (H₀). Hasil pada pengujian hipotesis pertama ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Kumarawati *et al.*, (2017). yang meneliti mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

Menurut Edy Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasil ini memberi makna bahwa meskipun disiplin pegawai meningkat, namun tidak serta merta dapat peningkatan kinerja pegawai pada PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6. Hal ini disebabkan karena responden bekerja di PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sehingga menyebabkan karyawan merasa senior sehingga susah diatur. Perilaku ini menyebabkan berkurangnya disiplin kerja dan pada akhirnya mengurangi kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 didapatkan hasil bahwa variabel Semangat Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,722 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,055 ($-2,911 < -2,055$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Semangat Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 (Y) atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak. Hasil pada pengujian variabel kedua ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parhusip *et al.* (2020). yang meneliti mengenai Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi

Utama. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama.

Menurut Hasibuan (2013), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Hasil ini memberi makna bahwa semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 adalah tinggi dan hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semangat ini didasari oleh keinginan mencari pendapatan demi kelangsungan hidup para karyawan dan keluarganya. Factor lain yang menyebabkan tingginya semangat para karyawan yaitu motivasi dan semangat yang diberikan oleh para leader dan sesama karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 didapatkan hasil bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 4,642 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,055 ($-2,911 < -2,055$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 (Y) atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak. Hasil pada pengujian variabel kedua ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) yang meneliti mengenai Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Menurut Hasibuan (2008), kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hasil ini memberi makna bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 adalah tinggi dan hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kepuasan ini didasari oleh hak-hak karyawan seperti gaji, cuti, asuransi dan hak-hak lain ditepati oleh perusahaan. Selain itu, support dari sesama karyawan begitu tinggi sehingga hal ini turut mendorong kepuasan dari masing-masing karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja mempunyai hubungan dengan Kinerja PT. Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 nilai koefisien korelasi sebesar 0,665, hasil korelasi sederhana memiliki hubungan kuat karena mendekati nilai korelasi 1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja PT. Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,213, nilai t hitung sebesar - memiliki nilai t hitung sebesar 0,044 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,055 (-2,911 < -2,055) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,965 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.

Artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6. Hasil ini memberi makna bahwa meskipun disiplin pegawai meningkat, namun tidak serta merta dapat peningkatan kinerja pegawai pada PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6. Hal ini disebabkan karena responden bekerja di PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sehingga menyebabkan karyawan merasa senior sehingga susah diatur. Perilaku ini menyebabkan berkurangnya disiplin kerja dan pada akhirnya mengurangi kinerja.

2. Semangat Kerja mempunyai hubungan dengan Kinerja PT. Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 nilai koefisien korelasi sebesar 0,751, hasil korelasi sederhana memiliki hubungan kuat karena mendekati nilai korelasi 1. Semangat Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja PT. Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,459, nilai t hitung sebesar - memiliki nilai t hitung sebesar 2,722 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,055 ($-2,911 < -2,055$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,008 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Artinya Semangat Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6. Hasil ini memberi makna bahwa semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 adalah tinggi dan hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semangat ini didasari oleh keinginan mencari pendapatan demi kelangsungan hidup para karyawan dan keluarganya. Factor lain yang menyebabkan tingginya semangat para karyawan yaitu motivasi dan semangat yang diberikan oleh para leader dan sesama karyawan.

3. Kepuasan Kerja mempunyai hubungan dengan Kinerja PT. Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 nilai koefisien korelasi sebesar 0,795, hasil korelasi sederhana memiliki hubungan kuat karena mendekati nilai korelasi 1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja PT. Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,280, nilai t hitung sebesar - memiliki nilai t hitung sebesar 4,642 yang lebih besar dari t tabel sebesar

2,055 (-2,911<-2,055) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6. Hasil ini memberi makna bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 adalah tinggi dan hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kepuasan ini didasari oleh hak-hak karyawan seperti gaji, cuti, asuransi dan hak-hak lain ditepati oleh perusahaan. Selain itu, support dari sesama karyawan begitu tinggi sehingga hal ini turut mendorong kepuasan dari masing-masing karyawan.

4. Disiplin kerja, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6. Dengan nilai F hitung sebesar 47,193 yang lebih besar dari F tabel 2,97 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Nilai koefisien determinasi atau adjusted R square (R²) adalah sebesar 0.682, yang berarti 68,2% Kinerja Karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6 dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja..

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan PT Ara Shoes Indonesia Line 5 dan 6, maka sebaiknya perusahaan harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1.1 Melihat dari hasil penelitian ini, sebaiknya perusahaan fokus untuk meningkatkan semangat kerja salah satunya dengan cara memberikan motivasi

yang diberikan langsung oleh atasan ketika terdapat semangat yang menurun dari para karyawan. Selain itu, kegiatan seperti senam bersama, siraman rohani, maupun piknik bersama juga menjadi solusi lain dalam meningkatkan semangat kerja para karyawan.

1.2 Selain itu, dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja para karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan terobosan-terobosan tertentu dalam upaya meningkatkan kepuasan, bisa dalam bentuk moril maupun materiil, seperti pemberian bonus terhadap karyawan yang berprestasi.

1.3 Walaupun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, perusahaan harus tetap mempertahankan dan menjaga kedisiplinan yang ada, baik disiplin dalam bentuk waktu maupun yang menyangkut tentang pekerjaan.

1.4 Walaupun disiplin kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja terbukti bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja, melihat nilai Koefisien R nya masih belum maksimal karena nilai yang didapatkan masih di angka 68.2%. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat meningkatkan ketiga variabel itu atau mencari variabel lain yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan itu sendiri

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

2.1 Hendaknya perlu melakukan penelitian yang lebih spesifik dan mendalam menggunakan variabel-variabel selain variabel disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal

ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel-variabel lain terhadap kinerja karyawan.

2.2 Jika menggunakan variabel yang sama dalam penelitian selanjutnya, diharapkan agar memilih lokasi penelitian lain, seperti perusahaan jasa (Bank, Hotel) atau pabrik dengan wilayah yang lain karena setiap wilayah mempunyai karakteristik yang berbeda-beda.

3. Bagi Pembaca

Disarankan untuk mempelajari lebih jauh mengenai manajemen sumber daya manusia maupun variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya di industry manufaktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, H. (2015). Lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Fakultas Ilmu Social, Universitas Mulawarman. Email: eril.smd@gmail.com, jurnal.
- Anwar, M., Qadri, M. N., & Kalsum, U. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Anggota pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(1), 46-64.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Engko, C. (2008). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, 10(1), 1-12.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Hasibuan, 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Indraningsih, K. S. (2016, August). Mewujudkan keunggulan komparatif menjadi keunggulan kompetitif melalui pengembangan kemitraan usaha hortikultura. *In Forum Penelitian Agro Ekonomi* (Vol. 24, No. 1, pp. 61-76).
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 1-18.

- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63-75.
- LAWLER III, E. E., & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial relations: A journal of Economy and Society*, 7(1), 20-28.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(1), 71-80.
- Parhusip, A. A., Alamsyah, V., & Rahman, M. F. (2020). PENGARUH SEMANGAT KERJA, KEJELASAN PERAN, FISIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS POTENSI UTAMA. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 2(1), 01-14.
- Prawirosentono, S. (1999). Manajemen sumberdaya manusia: kebijakan kinerja karyawan: kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Priyatno, D. (2012). *Cara kilat belajar analisis data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua. Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.
- Riyadi, 2011, Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* VOL.13, NO. 1, MARET 2011: 40-45
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- S.P, Hasibuan, Malayu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- Sangki, R. Y., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2014). Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3).
- Setyaningdyah, E., Kertahadi, U. N., & Thoyib, A. (2013). The effects of human resource competence, organisational commitment and transactional leadership on work discipline, job satisfaction and employee's performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(4), 140-153.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sugiyono, D. (2008). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kelima, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedelapan*. Jakarta: Kencana, 5(1).
- Suwati, Y. (2013). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda YKPN". *E-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 1(1), 2013
- Triadityo, D. Y. (2012). Hubungan Antara Keselamatan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Cahaya Timur Offset Yogyakarta. *EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi*, 1(1).

Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 126-134.

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LINE 5 DAN 6 (STUDI KASUS PADA PT ARA SHOES INDONESIA)

Yth. Bapak/Ibu Karyawan
PT Ara Shoes Indonesia

Terima kasih atas partisipasi saudara menjadi responden untuk mengisi kuesioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi di Fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman (UNDARIS) Ungaran. Kuesioner ini merupakan salah satu instrument/alat penelitian yang dilakukan oleh

Nama : Ani Lutfiyani

NPM : 16510041

Saya sangat menghargai kejujuran saudara dalam mengisi kuesioner ini, dan menjamin kerahasiaannya. Atas kerja sama dan bantuan saudara, saya ucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Lingkarilah pada pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/saudari

- a. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
- b. Pendidikan terakhir : 1. SMU/SMK 2. D3 3.S1
- c. Usia (Tahun) : 1. 20-29 2. 30-39 3. 40-49 4. > 50 Th

d. Masa kerja (Tahun) : 1. 0-3 2. 4-10 3. >10

B. PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta untuk memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban **SS, S, KS, TS, STS** pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan sikap saudara dan sesuai dengan kondisi sebenarnya, dimana :

1. **SS** = Bila anda **sangat setuju** dengan pernyataan tersebut skor 5
2. **S** = Bila anda **setuju** dengan pernyataan tersebut skor 4
3. **KS** = Bila anda **kurang setuju** dengan pernyataan tersebut skor 3
4. **TS** = Bila anda **tidak setuju** dengan pernyataan tersebut skor 2
5. **STS** = Bila anda **sangat tidak setuju** dengan pernyataan tersebut skor 1

1. Disiplin Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan					
3	Dalam pelaksanaan kerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan					
4	Saya setuju diberi sanksi jika melanggar peraturan					
5	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
6	Saya memberi tahu dahulu (surat izin) jika berhalangan hadir bekerja/absen					
7	Saya selalu mengerjakan apa yang diperintah oleh atasan					
8	Saya siap dimutasi apabila target pekerjaan tidak tercapai					

2. Semangat Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	SK	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya bersemangat mencari solusi terhadap masalah yang timbul saat bekerja					
2	Saya memiliki kesadaran diri dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya berusaha menciptakan suasana yang kondusif dengan atasan maupun rekan kerja					
4	Saya bersedia memberi dan menerima kritik dari atasan maupun rekan kerja					
5	Saya mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
6	Walau sedang sibuk, saya siap memberikan pertolongan terhadap rekan kerja					
7	Saya siap menjunjung nama baik pribadi dan perusahaan					
8	Walaupun perusahaan mengalami kerugian, saya tetap memiliki integritas yang tinggi dalam bekerja					

3. Kepuasan Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya bekerja dengan giat karena mencintai pekerjaan saya					
2	Saya tidak mengeluh ketika menghadapi masalah dalam bekerja					
3	Saya tetap bekerja giat walau perusahaan sedang dilanda masalah					
4	Saya semakin bersemangat ketika rekan kerja dan atasan saling membantu satu sama lain					
5	Saya senang bekerja karena fasilitas di perusahaan lengkap					
6	Saya datang tepat waktu karena saya loyal terhadap perusahaan					
7	Jenjang karir saya di masa depan terjamin oleh perusahaan					
8	Saya setuju terhadap pemberian reward/insentif terhadap karyawan berprestasi					

4. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya setia dengan perusahaan ini bagaimanapun keadaannya					
2	Saya bekerja dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah diberikan					
3	Dalam melakukan setiap aktivitas pekerjaan, saya selalu mengedepankan kejujuran					
4	Saya mematuhi peraturan-peraturan yang ada baik menyangkut waktu, SOP, maupun intruksi dari pimpinan					
5	Agar lebih berdaya guna, saya mengembangkan kreativitas saya agar pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik					
6	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya baik secara vertical maupun horizontal					
7	Saya berani bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang saya lakukan, sarana dan prasarana yang saya gunakan, serta periku saya terhadap karyawan lain					

LAMPIRAN 2

DATA RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Usia (Tahun)	Masa Kerja (Tahun)
1	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
2	Wanita	SMU/SMK	30-39	>10
3	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
4	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
5	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
6	Wanita	SMU/SMK	20-29	4-10
7	Wanita	D3	20-29	0-3
8	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
9	Wanita	SMU/SMK	20-29	4-10
10	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
11	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
12	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
13	Wanita	S1	20-29	0-3
14	Wanita	S1	20-29	4-10
15	Wanita	SMU/SMK	20-29	4-10
16	Wanita	SMU/SMK	30-39	0-3
17	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
18	Wanita	SMU/SMK	20-29	4-10
19	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
20	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
21	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
22	Wanita	SMU/SMK	30-39	>10
23	Wanita	SMU/SMK	20-29	>10
24	Pria	SMU/SMK	20-29	0-3
25	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
26	Wanita	SMU/SMK	20-29	>10
27	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
28	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
29	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
30	Wanita	SMU/SMK	20-29	4-10
31	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
32	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
33	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
34	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3

35	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
36	Wanita	S1	20-29	0-3
37	Wanita	SMU/SMK	20-29	4-10
38	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
39	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
40	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
41	Wanita	S1	20-29	0-3
42	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
43	Wanita	D3	20-29	0-3
44	Wanita	SMU/SMK	20-29	4-10
45	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
46	Wanita	S1	20-29	4-10
47	Pria	SMU/SMK	20-29	0-3
48	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
49	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
50	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
51	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
52	Pria	SMU/SMK	20-29	0-3
53	Wanita	SMU/SMK	30-39	>10
54	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
55	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
56	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
57	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
58	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
59	Wanita	SMU/SMK	30-39	>10
60	Wanita	SMU/SMK	30-39	>10
61	Wanita	SMU/SMK	20-29	4-10
62	Wanita	SMU/SMK	20-29	4-10
63	Wanita	D3	20-29	0-3
64	Wanita	SMU/SMK	20-29	4-10
65	Wanita	SMU/SMK	40-50	>10
66	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
67	Wanita	SMU/SMK	30-39	>10
68	Wanita	SMU/SMK	20-29	4-10
69	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3
70	Wanita	SMU/SMK	20-29	0-3

LAMPIRAN 3

DATA HASIL PENELITIAN

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	T.X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	T.X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	T.X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	T.Y
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	4	18	5	5	4	4	19	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	4	3	5	5	5	22	4	3	3	4	3	3	3	23
5	4	5	4	18	5	4	5	4	19	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	4	4	4	31
5	4	5	5	19	4	5	4	5	19	3	3	5	4	5	20	4	2	2	4	4	3	5	24
5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	4	34
5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	4	4	4	29
5	4	5	4	18	5	4	3	4	16	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	3	3	5	4	5	20	2	4	4	4	4	4	4	26
5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	4	4	5	4	3	20	1	4	4	4	4	4	4	25
4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	2	3	5	3	5	18	2	3	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	16	5	5	4	5	19	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	5	4	5	33
5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	4	27
5	3	5	5	18	5	4	4	5	18	4	5	5	4	5	23	3	3	4	4	4	4	4	26
5	4	5	4	18	4	4	5	4	17	4	4	5	4	5	22	4	4	5	5	5	5	5	33
5	4	5	4	18	4	4	5	4	17	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	4	3	27
4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	5	3	28
4	2	4	5	15	3	4	4	4	15	3	4	3	3	5	18	2	3	4	3	3	4	4	23
4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	5	3	5	4	5	22	5	4	5	4	3	5	4	30
4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	4	3	4	5	5	21	4	4	5	5	5	5	5	33
5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	3	5	23	2	5	5	5	5	5	5	32
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	4	5	33
5	5	5	5	20	4	3	4	4	15	4	3	5	4	5	21	3	3	4	5	4	4	5	28
5	5	4	5	19	3	5	4	5	17	5	5	5	5	4	24	3	5	4	5	4	4	4	29
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	26	3	4	5	4	4	4	4	28
5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	4	5	5	4	5	23	4	5	5	5	5	5	4	33
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	3	33
5	5	4	5	19	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	26	4	5	5	5	5	5	4	33
4	3	5	4	16	4	4	5	5	18	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	3	4	4	28
5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	5	4	5	4	4	22	4	4	5	4	4	5	4	30
5	5	4	5	19	4	5	4	4	17	4	4	5	5	5	23	5	4	5	4	5	4	4	31
5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	4	4	5	4	5	22	4	5	5	5	4	5	5	33
5	5	5	4	19	4	4	5	5	18	5	4	4	4	4	21	5	4	5	5	4	4	4	31
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	4	3	4	4	4	3	18	3	4	5	4	3	5	29
5	5	5	4	18	4	5	5	5	19	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	5	19	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4	21	3	4	3	4	4	4	5	27
5	4	3	3	15	4	4	4	4	16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	21
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	4	5	33
5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	3	26
5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	5	5	5	34
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	5	34
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	5	5	34
5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	4	3	5	4	4	20	4	4	4	4	5	4	5	30
5	4	5	5	19	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	26	5	3	5	4	5	5	5	32
5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	5	5	34
5	5	5	5	20	4	5	4	5	19	4	4	5	5	3	21	4	4	5	4	4	4	4	29
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	3	4	20	5	4	5	4	4	4	4	30
5	4	5	4	18	4	3	4	3	14	4	3	4	3	4	18	3	4	4	3	4	3	4	25
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	3	5	5	5	5	5	5	33

LAMPIRAN 4

HASIL DESKRIPSI RESPONDEN

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	3	4.3	4.3	4.3
	Wanita	67	95.7	95.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	4.3	4.3	4.3
	S1	5	7.1	7.1	11.4
	SMU/SMK	62	88.6	88.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	62	88.6	88.6	88.6
	30-39	7	10.0	10.0	98.6
	40-50	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>10	9	12.9	12.9	12.9
	0-3	48	68.6	68.6	81.4
	4-10	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

HASIL UJI VALIDITAS

1. VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Disiplin Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.705**	.529**	.535**	.846**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	.705**	1	.454**	.533**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70
X1.3	Pearson Correlation	.529**	.454**	1	.569**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70
X1.4	Pearson Correlation	.535**	.533**	.569**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.846**	.850**	.761**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70

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

Keterangan :

Standar validitas (r tabel) : 0,244

Semua item pertanyaan X1 valid

2. VARIABEL SEMANGAT KERJA (X2)

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Semangat Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.533**	.478**	.539**	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.533**	1	.497**	.669**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	.478**	.497**	1	.616**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70
X2.4	Pearson Correlation	.539**	.669**	.616**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.781**	.830**	.792**	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70

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

Keterangan :

Standar validitas (r tabel) : 0,244

Semua item pertanyaan X2 valid

3. VARIABEL KEPUASAN KERJA (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Kepuasan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.493**	.344**	.528**	.328**	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.006	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3.2	Pearson Correlation	.493**	1	.231	.419**	.253*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000		.054	.000	.035	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3.3	Pearson Correlation	.344**	.231	1	.493**	.503**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.004	.054		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3.4	Pearson Correlation	.528**	.419**	.493**	1	.440**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3.5	Pearson Correlation	.328**	.253*	.503**	.440**	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.006	.035	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.749**	.666**	.702**	.802**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

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

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

Keterangan :

Standar validitas (r tabel) : 0,244

Semua item pertanyaan X3 valid

4. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations								
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Kinerja
Y1 Pearson Correlation	1	.375**	.423**	.407**	.383**	.302*	.267*	.619**
Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.001	.011	.025	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70
Y2 Pearson Correlation	.375**	1	.733**	.684**	.597**	.678**	.476**	.826**
Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70
Y3 Pearson Correlation	.423**	.733**	1	.630**	.544**	.775**	.526**	.843**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70
Y4 Pearson Correlation	.407**	.684**	.630**	1	.640**	.694**	.653**	.851**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70
Y5 Pearson Correlation	.383**	.597**	.544**	.640**	1	.572**	.544**	.774**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70
Y6 Pearson Correlation	.302*	.678**	.775**	.694**	.572**	1	.594**	.828**
Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70
Y7 Pearson Correlation	.267*	.476**	.526**	.653**	.544**	.594**	1	.729**
Sig. (2-tailed)	.025	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70
Kinerja Pearson Correlation	.619**	.826**	.843**	.851**	.774**	.828**	.729**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Keterangan :

Standar validitas (r tabel) : 0,244

Semua item pertanyaan Y valid

LAMPIRAN 6

1. VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	5

Keterangan:

Standar Reliabilitas: 0,70

X1 reliabel

2. VARIABEL SEMANGAT KERJA (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	5

Keterangan:

Standar Reliabilitas: 0,70

X2 reliabel

3. VARIABEL KEPUASAN KERJA (X3)

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	6

Keterangan:

Standar Reliabilitas: 0,70

X3 reliabel

4. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items

.788	8
------	---

Keterangan:

Standar Reliabilitas: 0,70

Y reliabel

LAMPIRAN 7

HASIL UJI KORELASI SEDERHANA

		Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja	Pearson Correlation	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

		Semangat Kerja	Kinerja
Semangat Kerja	Pearson Correlation	1	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja	Pearson Correlation	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

		Kepuasan Kerja	Kinerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja	Pearson Correlation	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

LAMPIRAN 8

HASIL UJI KORELASI BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja ^b		Enter

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.668	2.28250

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	737.596	3	245.865	47.193	.000 ^b
	Residual	343.847	66	5.210		
	Total	1081.443	69			

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.836	2.597		-.322	.748
	Disiplin Kerja	.010	.218	.005	.044	.965
	Semangat Kerja	.662	.243	.341	2.722	.008
	Kepuasan Kerja	.855	.184	.531	4.642	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 9

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA

1. VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.443	.435	2.97662

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	478.945	1	478.945	54.055	.000 ^b
	Residual	602.498	68	8.860		
	Total	1081.443	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.590	3.005		2.526	.014
	Disiplin Kerja	1.213	.165	.665	7.352	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

2. VARIABEL SEMANGAT KERJA (X2)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Semangat Kerja ^b		Enter

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.557	2.63462

- a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609.441	1	609.441	87.800	.000 ^b
	Residual	472.002	68	6.941		
	Total	1081.443	69			

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.810	2.763		1.379	.172
	Semangat Kerja	1.459	.156	.751	9.370	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja

3. VARIABEL KEPUASAN KERJA (X3)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja ^b		Enter

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.633	.627	2.41662

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684.319	1	684.319	117.177	.000 ^b
	Residual	397.124	68	5.840		
	Total	1081.443	69			

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.811	2.577		.703	.485
	Kepuasan Kerja	1.280	.118	.795	10.825	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 10

HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja ^b		Enter

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.668	2.28250

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	737.596	3	245.865	47.193	.000 ^b
	Residual	343.847	66	5.210		
	Total	1081.443	69			

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.836	2.597		-.322	.748
	Disiplin Kerja	.010	.218	.005	.044	.965
	Semangat Kerja	.662	.243	.341	2.722	.008
	Kepuasan Kerja	.855	.184	.531	4.642	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN: 11

Tabel Nilai r Product Moment

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber : Sugiyono, 1999

LAMPIRAN: 12

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3088 4
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490

32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260

70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 – 120)

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815

108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 – 160)

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739

146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 – 200)

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536

184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Sumber : Sugiyono, 1999

F-distribution (Upper tail probability = 0.05) Numerator df = 1 to 10

df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	10
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883	241.882
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371	19.396
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845	8.786
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	5.964
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818	4.735
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	4.060
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726	3.637
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438	3.347
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230	3.137
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	2.978
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948	2.854
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	2.753
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	2.671
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	2.602
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	2.544
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	2.494
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	2.450
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510	2.412
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477	2.378
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	2.348
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	2.321
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	2.297
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	2.275
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	2.255
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	2.236
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	2.220
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	2.204
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291	2.190
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278	2.177
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266	2.165
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217	2.114
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180	2.077
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152	2.049
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130	2.026
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112	2.008
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097	1.993
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074	1.969
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056	1.951
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043	1.938
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032	1.927
110	3.927	3.079	2.687	2.454	2.297	2.182	2.094	2.024	1.918
120	3.920	3.072	2.680	2.447	2.290	2.175	2.087	2.016	1.910
130	3.914	3.066	2.674	2.441	2.284	2.169	2.081	2.010	1.904
140	3.909	3.061	2.669	2.436	2.279	2.164	2.076	2.005	1.899
150	3.904	3.056	2.665	2.432	2.274	2.160	2.071	2.001	1.894
160	3.900	3.053	2.661	2.428	2.271	2.156	2.067	1.997	1.890
180	3.894	3.046	2.655	2.422	2.264	2.149	2.061	1.990	1.884
200	3.888	3.041	2.650	2.417	2.259	2.144	2.056	1.985	1.878
220	3.884	3.037	2.646	2.413	2.255	2.140	2.051	1.981	1.874
240	3.880	3.033	2.642	2.409	2.252	2.136	2.048	1.977	1.870
260	3.877	3.031	2.639	2.406	2.249	2.134	2.045	1.974	1.867
280	3.875	3.028	2.637	2.404	2.246	2.131	2.042	1.972	1.865
300	3.873	3.026	2.635	2.402	2.244	2.129	2.040	1.969	1.862
400	3.865	3.018	2.627	2.394	2.237	2.121	2.032	1.962	1.854
500	3.860	3.014	2.623	2.390	2.232	2.117	2.028	1.957	1.850
600	3.857	3.011	2.620	2.387	2.229	2.114	2.025	1.954	1.846
700	3.855	3.009	2.618	2.385	2.227	2.112	2.023	1.952	1.844
800	3.853	3.007	2.616	2.383	2.225	2.110	2.021	1.950	1.843
900	3.852	3.006	2.615	2.382	2.224	2.109	2.020	1.949	1.841
1000	3.851	3.005	2.614	2.381	2.223	2.108	2.019	1.948	1.840
=∞	3.841	2.996	2.605	2.372	2.214	2.099	2.010	1.938	1.831

Sumber : Sugiyono, 1999

F-distribution (Upper tail probability = 0.05) Numerator df = 12 to 40

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ani Lutfiani

NPM : 16.51.0041

Mahasiswa Program : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tahun Akademik : 2020/2021

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul: PENGARUH DISILIN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LINE 5 DAN 6 PT. ARA SHOES INDONESIA.

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, Desember 2020

(Materai 6000)

Ani Lutfiani

LEMBAR BIODATA

Nama : Ani Lutfiani

Tempat, Tanggal Lahir : Kab. Semarang, 16 Desember 1995

Jenis kelamin : Perempuan

Alamat : Dusun Krajan RT 02 RW 01 Banyukuning, Kec.
Bandungan, Semarang

Agama : Islam

Status Perkawinan : Sudah Menikah

Pekerjaan : Belum Bekerja

Kewarganegaraan : Indonesia

Riwayat Pendidikan : - MI Ma'arif Banyukuning 2000 – 2006
- MTs Rohmatullah Cokro, Grabag 2006 – 2009
- MA NU Mranggen 2010 – 2013