



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut:

5.1.1 Responden Berdasarkan Usia

Komposisi responden menurut klasifikasi rentang usia dapat dilihat pada

Tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1 : Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
<30 Tahun	40	61,53%
31-40 Tahun	20	30,76%
>41 Tahun	5	7,69%
Total	65	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas responden dengan rentang usia <30 tahun berjumlah 40 orang atau 61,53%. Responden dengan rentang usia 31-40 tahun berjumlah 20 orang atau 30,76% dan responden dengan rentang usia >41 tahun berjumlah 5 orang atau 7,69%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas responden didominasi oleh responden dengan rentang usia <30 tahun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi responden menurut jenis kelamin disajikan pada Tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2 : Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	63	96,92%
Perempuan	2	3.07%
Total	65	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 63 orang dengan persentase 96,92% sedangkan perempuan hanya 2 orang dengan persentase 3.07%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas responden didominasi oleh responden laki-laki.

5.1.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Komposisi responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel 5.3 berikut ini

Tabel 5.3 : Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
5 Tahun	38	58,46%
10 Tahun	18	27,69%
>10 Tahun	9	13,84%
Total	65	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil tanggapan responden berdasarkan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 38 orang atau 58,46%. Responden dengan masa kerja 5-10 tahun berjumlah 18 orang atau 27,69% Responden dengan masa kerja >10 tahun

berjumlah 9 orang atau 13,84%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas responden didominasi oleh responden dengan masa kerja 1-5 tahun.

5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Komposisi responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel

5.4 berikut ini

Tabel 5.4 : Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA / SMK	45	69,23%
D3	11	16,92%
S1	9	13,84%
Total	65	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan latar pendidikan terakhir SMA/SMK adalah 45 orang dengan persentase 69,23%, responden dengan latar pendidikan terakhir D3 berjumlah 11 orang atau 16,92%, sedangkan responden dengan latar pendidikan terakhir sarjana berjumlah 9 orang dengan persentase 13,84%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas responden didominasi oleh responden dengan latar pendidikan terakhir SMA/SMK.

5.2 Deskripsi Variabel

5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang

harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan. Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.5 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Saya datang tepat waktu dalam bekerja.	8	52	4	1	0	65
		12%	80%	6%	2%	0%	100%
2	Saya pulang sesuai jadwal kerja.	3	57	5	0	0	65
		5%	88%	8%	0%	0%	100%
3	Saya selalu memanfaatkan waktu bekerja dengan baik.	1	48	14	2	0	65
		2%	74%	22%	3%	0%	100%
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	2	40	15	6	2	65
		3%	62%	23%	9%	3%	100%
5	Saya selalu berkerja sesuai target sehingga tidak banyak membuang waktu.	2	40	21	0	2	65
		3%	62%	32%	0%	3%	100%
6	Saya selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.	4	41	19	0	1	65
		6%	63%	29%	0%	2%	100%
7	Saya memiliki tanggung jawab di dalam perusahaan.	6	42	10	7	0	65
		9%	65%	15%	11%	0%	100%
8	Saya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.	1	38	18	6	2	65
		2%	58%	28%	9%	3%	100%
9	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja selesai.	3	38	14	9	1	65
		5%	58%	22%	14%	2%	100%
10	Saya merasa malu jika datang terlambat.	4	34	22	4	1	65
		6%	52%	34%	6%	2%	100%
JUMLAH		34	430	142	35	9	650
PERSENTASE		5%	66%	22%	5%	1%	100%

Sumber: Data Olahan Spss 23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden tentang disiplin kerja menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 responden dengan persentase 5%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 430 responden dengan persentase 66%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 142 responden dengan persentase 22%, sebanyak 35 responden memberi tanggapan tidak setuju dengan persentase 5%, responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 tanggapan dengan persentase 1%. Disiplin sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Disiplin Kerja yang tinggi sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Demikian halnya dengan CV. Hijrah Mandiri Pekanbaru yang mengharapkan setiap karyawannya dapat berperilaku disiplin, sehingga setiap karyawannya akan memiliki sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Karena dengan berperilaku disiplin hasil kerja yang diharapkan akan tercapai dengan baik.

5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Berikut rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan tentang kepuasan kerja :

Tabel 5.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja

N	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
	Saya menyenangi pekerjaan saya	19	33	13	0	0	65
		29%	51%	20%	0%	0%	100%

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6	Pekerjaan saya tidak membosankan	6	37	19	3	0	65
		9%	57%	29%	5%	0%	100%
5	Saya bekerja dengan mencurahkan segala bentuk perhatian yang saya miliki	5	35	25	0	0	65
		8%	54%	38%	0%	0%	100%
2	Untuk hasil yang terbaik segala daya upaya saya lakukan dalam bekerja	2	32	31	0	0	65
		3%	49%	48%	0%	0%	100%
7	Kecurangan dalam bekerja merupakan moral yang buruk bagi saya	7	40	18	0	0	65
		11%	62%	28%	0%	0%	100%
24	Saya sadar bahwa pekerjaan yang saya dapatkan ini merupakan anugrah dari Allah SWT.	24	36	5	0	0	65
		37%	55%	8%	0%	0%	100%
12	Rekan kerja bersedia membantu mengatasi kesulitan rekan-rekan kerja lainnya.	12	40	13	0	0	65
		18%	62%	20%	0%	0%	100%
8	Suasana kerja yang kompak sangat dibutuhkan dalam perusahaan	8	49	8	0	0	65
		12%	75%	12%	0%	0%	100%
2	Hasil pekerjaan saya memuaskan	2	35	22	6	0	65
		3%	54%	34%	9%	0%	100%
6	Pengetahuan dan keahlian merupakan hal yang penting bagi karyawan	6	49	9	1	0	65
		9%	75%	14%	2%	0%	100%
JUMLAH		91	386	163	10	0	650
PERSENTASE		14%	59%	25%	2%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Spss 23

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden tentang pernyataan kepuasan kerja, menunjukkan bahwa sebanyak 91 tanggapan dengan persentase 14% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 386 tanggapan dengan persentase 59%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 163 tanggapan dengan persentase 25%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 tanggapan dengan persentase 2%, dan tidak ada tanggapan yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

responden mengenai kompensasi pada CV. Hijrah Mandiri Pekanbaru dimana karyawan sangat senang dengan pekerjaannya dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan.

5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Berikut rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan tentang variabel kinerja karyawan :

Tabel 5.7 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Saya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan	8	34	21	2	0	65
		12%	52%	32%	3%	0%	100%
2	Saya mampu mencapai standar pekerjaan yang disepakati bersama	17	33	12	3	0	65
		26%	51%	18%	5%	0%	100%
3	Setiap karyawan akan di evaluasi jika kualitas kerja karyawan rendah	8	32	21	4	0	65
		12%	49%	32%	6%	0%	100%
4	Kuantitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain	3	23	30	9	0	65
		5%	35%	46%	14%	0%	100%
5	Saya mampu memanfaatkan dan menggerakkan alat atau sarana secara baik	7	41	17	0	0	65
		11%	63%	26%	0%	0%	100%
6	Alat atau sarana yang saya gunakan sangat menunjang pelaksanaan pekerjaan saya	9	40	16	0	0	65
		14%	62%	25%	0%	0%	100%
7	Saya mengerjakan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan	17	35	11	2	0	65
		26%	54%	17%	3%	0%	100%
8	Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya	3	31	27	4	0	65
		5%	48%	42%	6%	0%	100%
9	Setiap karyawan diberikan	5	30	26	3	1	65

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya	8%	46%	40%	5%	2%	100%
Karyawan yang berprestasi akan diberikan penghargaan	3	32	19	7	4	65
	5%	49%	29%	11%	6%	100%
JUMLAH	80	331	200	34	5	650
PERSENTASE	12%	51%	31%	5%	1%	100%

Sumber: Data Olahan Spss 23

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden tentang pernyataan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa sebanyak 80 tanggapan dengan persentase 12% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 331 tanggapan dengan persentase 51%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 200 tanggapan dengan persentase 31%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 34 tanggapan dengan persentase 5%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 5 tanggapan atau 1%.

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, perusahaan, atau instansi. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan CV. Hijrah Mandiri maka akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja instansi tersebut membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

4.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengukuran. Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30. Berikut adalah hasil pengujian validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Disiplin Kerja

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan disiplin kerja berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan :

Tabel 5.8 Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Nilai	Keterangan
1	Saya datang tepat waktu dalam bekerja.	0,374	Valid
2	Saya pulang sesuai jadwal kerja.	0,420	Valid
3	Saya selalu memanfaatkan waktu bekerja dengan baik.	0,605	Valid
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,810	Valid
5	Saya selalu berkerja sesuai target sehingga tidak banyak membuang waktu.	0,847	Valid
6	Saya selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.	0,725	Valid
7	Saya memiliki tanggung jawab di dalam perusahaan.	0,531	Valid
8	Saya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.	0,790	Valid
9	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja selesai.	0,780	Valid
10	Saya merasa malu jika datang terlambat.	0,780	Valid

Sumber Olahan Data Spss 23

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 maka semua item pernyataan yang digunakan valid.

Kepuasan Kerja

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan kepuasan kerja :

Tabel 5.9 Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Nilai	Keterangan
1	Saya menyenangi pekerjaan saya	0,626	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2	Pekerjaan saya tidak membosankan	0,643	Valid
3	Saya bekerja dengan mencurahkan segala bentuk perhatian yang saya miliki	0,605	Valid
4	Untuk hasil yang terbaik segala daya upaya saya lakukan dalam bekerja	0,477	Valid
5	Kecurangan dalam bekerja merupakan moral yang buruk bagi saya	0,589	Valid
6	Saya sadar bahwa pekerjaan yang saya dapatkan ini merupakan anugrah dari Allah SWT.	0,356	Valid
7	Rekan kerja bersedia membantu mengatasi kesulitan rekan-rekan kerja lainnya.	0,575	Valid
8	Suasana kerja yang kompak sangat dibutuhkan dalam perusahaan	0,347	Valid
9	Hasil pekerjaan saya memuaskan	0,705	Valid
10	Pengetahuan dan keahlian merupakan hal yang penting bagi karyawan	0,373	Valid

Sumber Olahan Data Spss 23

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai nilai *correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 maka semua item pernyataan yang digunakan valid.

c. Kinerja Karyawan

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan kinerja karyawan:

Tabel 5.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Nilai	Keterangan
1	Saya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan	0,438	Valid
2	Saya mampu mencapai standar pekerjaan yang disepakati bersama	0,711	Valid
3	Setiap karyawan akan di evaluasi jika kualitas kerja karyawan rendah	0,673	Valid
4	Kuantitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain	0,357	Valid
5	Saya mampu memanfaatkan dan menggerakkan alat atau sarana secara baik	0,546	Valid
6	Alat atau sarana yang saya gunakan sangat menunjang pelaksanaan pekerjaan saya	0,740	Valid
7	Saya mengerjakan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan	0,693	Valid
8	Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya	0,369	Valid
9	Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya	0,396	Valid

10	Karyawan yang berprestasi akan diberikan penghargaan	0,436	Valid
----	--	-------	-------

Sumber Olahan Data Spss 23

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai nilai *correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 maka semua item pernyataan yang digunakan valid.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini :

Tabel 5.11 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,869	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,727	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,711	Reliabel

Sumber Olahan Data Spss 23

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan spss 23 berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

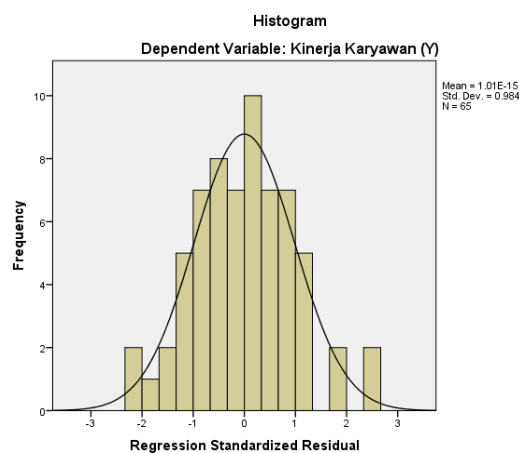
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. Dengan melihat *normal probability plot*, yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Data yang berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang kedua sisinya tidak terhingga (Suliyanto, 2011:69). Atau data menyebar disepanjang garis diagonal. Gambar 5.1 dan gambar 5.2 adalah gambar pengujian normalitas data yang telah dilakukan pengujian.

Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram



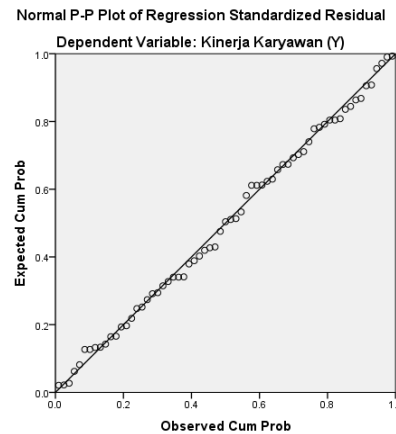
Sumber data olahan spss 23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan gambar 5.1, terlihat distribusi data yang membentuk loceng dengan kedua sisi yang tidak hingga, berdasarkan uji normalitas variabel dependent dan variabel independent memiliki distribusi normal.

Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot



Sumber data olahan spss 23

Berdasarkan gambar 5.2 diatas terlihat bahwa data variabel dependent dan variabel independent mempunyai distribusi normal, karena data-data yang telah diolah banyak menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, ini berarti data yang telah dilakukan pengujian memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

5.5 Uji Asumsi Klasik

5.5.1 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas

maka model regresi tersebut mengandung makna multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10, maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:81). Tabel 5.12 adalah tabel pengujian multikolinieritas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) menggunakan Spss. Berikut tabel uji multikolinieritas dalam penelitian ini :

Tabel 5.12 Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	3.407	2.750		1.239	.220		
Disiplin Kerja (X1)	.583	.064	.696	9.147	.000	.616	1.623
Kepuasan Kerja (X2)	.311	.090	.262	3.446	.001	.616	1.623

Sumber Olahan Spss 23

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan spss 23 terlihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dalam pengujian ini disiplin kerja sebesar 1,623 dan kepuasan kerja sebesar 1,623. Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan oleh masing-masing variabel lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

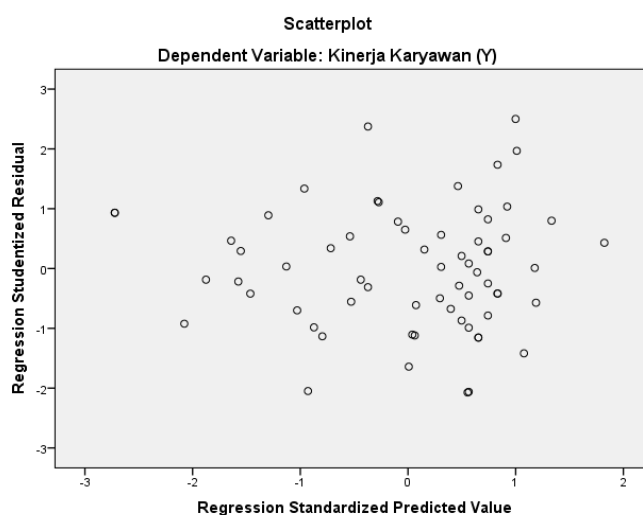
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan nilai VIF yang dihasilkan sama maka dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel bebas.

5.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homokedastisitas. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertical menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk (Suliyanto, 2011:95). Gambar 5.3 adalah gambar pengujian data berdasarkan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber Olahan Spss 23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan gambar 5.3 tampilan pada *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu regression studentized residual. Oleh karena itu maka berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5.5.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Untuk data *cross section*, akan diuji. Ada tidaknya *autokorelasi* dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*. Apabila nilai *Durbin-Watson test* tepat sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna (Suliyanto, 2011:25). Uji otokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi atau hubungan yang terjadi antara serangkaian anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Salah satu uji yang paling populer untuk mendeteksi outokorelasi adalah uji *Durbin-Watson*. Kriterianya sebagai berikut :

- a. jika angka DW dibawah -2, berarti ada autokorelasi positif.
- b. Jika angka DW diantara -2 sampai 2, berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika angka DW di atas 2, berarti ada autokorelasi negative

Tabel 5.13 Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 ^a	.779	.772	1.88767	1.913

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Olahan Data Spss 23

Pada tabel 5.13 diatas adalah output *model summary* terdapat nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,913 berdasarkan hasil pengujian data diatas maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terdapat gejala outokorelasi karena nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan berada diantara -2 dan 2. Maka dalam regresi tidak terjadi gejala outokorelasi.

5.6 Analisis Data Penelitian

5.6.1 Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefisien regresi atau *slope* dan variabel bebasnya (Suliyanto, 2011:53). Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

Tabel 5.14 Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	3.407	2.750		1.239	.220		
Disiplin Kerja (X1)	.583	.064	.696	9.147	.000	.616	1.623
Kepuasan Kerja (X2)	.311	.090	.262	3.446	.001	.616	1.623

Sumber Olahan Spss 23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan Tabel 5.14 tersebut dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 3,407 + 0,583X_1 + 0,311X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,407. Artinya adalah apabila disiplin kerja dan kepuasan kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja karyawan pada CV. Hijrah Mandiri Pekanbaru tidak mengalami perubahan sebesar 3,407.
 2. Nilai koefisien regresi 0,583 menyatakan bahwa jika disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada CV. Hijrah Mandiri Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,583.
 3. Nilai koefisien regresi 0,311 menyatakan bahwa jika kepuasan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada CV. Hijrah Mandiri Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,311.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

5.6.2 Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini, dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$T \text{ tabel} = n - k : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 65 - 3 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 1,998$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bila $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikasi $< 0,05$ maka hipotesis diterima
- b. Bila $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikasi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini didapat t-statistik sebagai berikut:

Tabel 5.15 Uji T Hitung Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	3.407	2.750		1.239	.220		
Disiplin Kerja (X1)	.583	.064	.696	9.147	.000	.616	1.623
Kepuasan Kerja (X2)	.311	.090	.262	3.446	.001	.616	1.623

Sumber Olahan Spss 23

Berdasarkan tabel 5.15 diatas maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Hijrah Mandiri Pekanbaru dengan nilai $t_{\text{hitung}} (9,147) > t_{\text{tabel}} (1,998)$ dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Hijrah Mandiri Pekanbaru dengan nilai $t_{hitung} (3,446) > t_{tabel} (1,998)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

5.6.3 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV. Hijrah Mandiri. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai f hitung sebagai berikut :

$$F_{tabel} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k$$

$$F_{tabel} = Df1 = 3 - 1 : Df2 = 65 - 3$$

$$F_{tabel} = Df1 = 2 : Df2 = 62$$

$$F_{tabel} = 3,15$$

Tabel 5.16 : Uji F Hitung ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	778.092	2	389.046	109.182	.000 ^b
Residual	220.923	62	3.563		
Total	999.015	64			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
- b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber Olahan Spss 23

Dari tabel 5.16 diatas diketahui F hitung sebesar 109,182 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 3,15.

Dengan demikian diketahui F hitung (109,182) > F tabel (3,15) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Hijrah Mandiri.

5.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.17 dibawah ini :

Tabel 5.17 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 ^a	.779	.772	1.88767	1.913

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Olahan Data Spss 23

Dari tabel 5.17 di atas dapat diketahui nilai R sebesar 0,883 atau 88,3% berarti terdapat hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Hijrah Mandiri. Nilai R Square sebesar 0,779 atau 77,9% disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Hijrah Mandiri, sementara sisanya 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.7 Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Hijrah Mandiri dengan nilai t_{hitung} (9,147) > t_{tabel} (1,998) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima

Disiplin kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif sebagaimana telah dijelaskan oleh Kasmir (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Program disiplin yang efektif berpengaruh kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah tersusun dalam suatu jaringan kerja (*network*). Ketepatan penyelesaian salah satu pekerjaan menjadi prasyarat bagi kegiatan berikutnya dan sebaliknya keterlambatan pada salah satu kegiatan akan mengganggu kegiatan lainnya.

Kinerja merupakan suatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Hal itu dikarenakan baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik faktor internal pegawai maupun faktor eksternalnya. Disiplin merupakan salah satu faktor yang dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempengaruhi kualitas maupun kuantitas kinerja karyawan. Mayoritas pegawai di CV. Hijrah Mandiri memiliki sikap disiplin dalam bekerja, karena dengan berperilaku disiplin hasil kerja yang diharapkan akan tercapai dengan baik.

Berikut adalah wawancara penulis dengan bapak Tagor sebagai wakil Direktur di CV. Hijrah Mandiri Pekanbaru.

Bagaimana kondisi disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan saat ini?

“bagus. semuanya baik, kondusif tidak ada masalah”

Apa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin karyawan, kepuasan serta kinerja karyawan?

“semua ada aturannya, kita amati dulu setiap permasalahan yang ada didalamnya, kemudian memberikan solusi yang baik untuk saat ini dan juga dimasa yang akan datang agar harapan yang kita inginkan terwujud. Sebagaimana peraturan dari perusahaan setiap peraturan itu membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bahwasanya untuk meningkatkan disiplin, kepuasan serta kinerja karyawan yang diutamakan adalah mengikuti peraturan yang ada di perusahaan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Hijrah Mandiri dengan nilai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$T_{hitung} (3,446) > T_{tabel} (1,998)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja, karena karyawan harus merasakan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi (Nuraini, 2013:112).

Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya dan turut mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya. Oleh karena itu perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut adalah hasil wawancara penulis dengan bapak Hidan sebagai salah satu karyawan di CV. Hijrah Mandiri Pekanbaru.

Apakah anda merasa puas dengan gaji yang anda terima saat ini?

“masalah puas pasti setiap karyawan berbeda rasa puasnya, dalam hal ini setiap manusia itu tidak ada yang namanya puas, pasti terima kalau dikasih lebih.

tujuan dan memajukan perusahaan. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Dengan disiplin dan kepuasan kerja yang optimal oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat membawa perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih baik dan maju di tahun-tahun selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

