

**PENGARUH DISIPLIN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA HOTEL GRAND  
ANTARES MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen*

Oleh:

**MEGA PURNAMASARI**  
NPM : 1305160526



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**MEGA PURNAMASARI, NPM : 1305160526, Pengaruh Disiplin dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Grand Antares Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2017.**

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Individu mampu menilai dirinya sendiri dan mampu menilai orang lain, karena individu sebagai pengamat yang baik dan mampu memilih perilaku yang baik untuk mencapai tujuan tertentu. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Selanjutnya efikasi adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja, (3) pengaruh disiplin dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Hotel Grand Antares Medan sebanyak 55 orang dengan sampel keseluruhan sebanyak 55 orang pegawai tetap. Instrument penelitian ini adalah angket /kuisisioner dengan model skala likert. Uji yang dilakukan adalah untuk menguji normalitas, linieritas dan indenpendensi antar variabel. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Antares Medan, variabel efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kepuasan kerja pada Hotel Grand Antares Medan, dan secara simultan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara disiplin dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Antares Medan.

*Kata Kunci : Disiplin, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja*

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Ridho-Nya serta segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya. Dan tak lupa shalawat dan salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, rasul Allah dengan segala kebaikannya. Berkat usaha dan doa yang penulis lakukan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Efikasi Diri Terhadap kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Antares Medan”**.

Alhamdulillah berkat bantuan dari semua pihak yang terlibat dalam pembuatan Skripsi ini akhirnya dapat terselesaikan. Dengan kesempatan ini, penulis tidak lupa mengucapkan banyak terima kasih atas bimbingan dan motivasi yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung.

Tiada kata-kata yang dapat penulis rangkai atas bantuan dan jerih payah yang diberikan dalam penyelesaian Skripsi ini, untuk itu penulis dengan segala ketulusan dan kerendahan hati mengucapkan terima kasih :

1. Kepada keluarga tercinta Ayahanda Sainullah dan Ibunda tercinta Winarti serta abang, kakak dan adik tersayang yang selalu memberikan dukungan dan doa yang terbaik untuk saya serta memberikan bantuan baik moril maupun material.
2. Kepada Bapak Dr. Agussani., MA.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Kepada Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Kepada Bapak Januri SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Kepada Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Kepada Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Kepada Bapak Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kepada Bapak Ir. Alridiwirsyah, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
9. Kepada seluruh Dosen selaku staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
10. Kepada seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan bantuan dan arahan dalam proses penyelesaian Skripsi ini.
11. Kepada sahabat khususnya Vika Lubis, Yuni Mawaddah, Cerah Maida, Lily Sundari dan Ayu Resti Fauzi, Syanti, Widia, Purnama yang telah membantu dan memotivasi dalam menyelesaikan Skripsi dan teman-teman kelas seperjuangan terkhusus kelas J Manajemen Malam stambuk 2013 yang telah banyak memberikan dukungan, semangat dan doa dalam proses belajar serta penyelesaian Skripsi ini.

12. Kepada semua teman-teman terkhusus Fadhly, Azmi dan Faisal yang telah peduli dan membantu saya dalam proses penyelesaian Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang ditemukan dalam Skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran, kritik dan masukan yang sifatnya membangun. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Akhir kata penulis ucapkan semoga ALLAH SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin. Amin ya rabbal alamin.

*Wassalammu 'alaikum Wr. Wb.*

Medan, April 2017  
Penulis

**MEGA PURNAMA SARI**  
**1305160526**

## DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
BAB II : LANDASAN TEORI .....	6
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Kepuasan Kerja .....	6
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	6
b. Indikator Kepuasan Kerja .....	7
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	9
d. Jenis-Jenis Kepuasan Kerja .....	13
2. Disiplin Kerja .....	17
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	17
b. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja .....	20
c. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Disiplin Kerja .....	22
d. Indikator Disiplin Kerja .....	27
3. Efikasi Diri .....	28

a.	Pengertian Efikasi Diri .....	28
b.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri.....	30
c.	Indikator Efikasi Diri.....	34
d.	Perkembangan Efikasi Diri .....	37
B.	Kerangka Konseptual.....	40
C.	Hipotesis.....	42
BAB III	: METODOLOGI PENELITIAN .....	44
A.	Pendekatan Penelitian .....	44
B.	Defenisi Variabel Penelitian .....	44
C.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	46
D.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	47
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	47
F.	Teknik Analisis Data .....	51
BAB IV	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	56
A.	Hasil Penelitian.....	56
1.	Deskripsi Hasil Penelitian .....	56
2.	Statistik Deskriptif .....	64
3.	Pengujian Asumsi Klasik .....	65
a.	Uji Normalitas Data .....	66
b.	Uji Gejala Auto Korelasi .....	68
c.	Uji Gejala Heterokedastisitas .....	68
d.	Uji Gejala Multikolinearitas .....	70
4.	Regresi Linier Berganda .....	71
5.	Pengujian Hipotesis .....	72

a. Secara Parsial .....	72
b. Secara Simultan .....	73
c. Uji Koefisien Determinasi .....	74
B. Pembahasan.....	75
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran .....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Table III.1: Jadwal Penelitian.....	46
Table III.2: Skala Likert.....	48
Tabel IV.1: Pengukuran Skala Likert .....	56
Tabel IV.2: Jenis Kelamin Responden.....	57
Tabel IV.3: Usia Responden.....	58
Tabel IV.4: Tingkat Pendidikan Responden .....	58
Tabel IV.5: Penyajian Data Variabel $X_1$ .....	59
Tabel IV.6: Panyajian Data Variabel $X_2$ .....	61
Tabel IV.7: Penyajian Data Variabel Y .....	62
Tabel IV.8: Tabel Statistik Deskriptif.....	65
Tabel IV.9: Tabel Uji Autokorelasi .....	68
Tabel IV.10: Uji Multikolinearitas .....	70
Tabel IV.11: Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel IV.12: Uji t.....	72
Tabel IV.13: Uji F.....	74
Tabel IV.14: Uji Koefisien Determinasi.....	75

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. : Kerangka Pemikiran Teoritis .....	42
Gambar 4.1 : Histogram .....	67
Gambar 4.3 : Normal P-P Plot .....	67
Gambar 4.4 : Scatterplot .....	69

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **E. Latar Belakang Masalah**

Sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlasan atau dengan tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam mencapai, tujuan perusahaan. Kesediaan dalam melakukan pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan kepuasan itu sendiri dapat dibedakan antara lain :

- 1) kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan peralatan, dan suasana lingkungan yang baik. Karyawan lebih suka mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting
- dan 2) kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kebutuhan kerja karyawan yang menikmati kepuasan kerjanya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati pekerjaannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada fungsi-fungsinya. Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya Disiplin dan Efikasi Diri.

Disiplin kerja adalah merupakan modal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seluruh pekerja baik aparatur Negara maupun pegawai swasta sebab

menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya kualitas kerja, etos kerja dan disiplin kerja pegawai secara umum masih tergolong rendah, hal ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai.

Organisasi atau instansi sendiri juga, berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh instansi sehingga para pegawai kerja dengan disiplin dan efektif.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Selanjutnya efikasi adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. Efikasi diri memiliki keefektifan, yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan pengaruh yang diinginkan. Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih tepat dan terarah, terutama lebih tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas.

Dari sekian banyak faktor yang diperhatikan oleh perusahaan salah satunya adalah penilaian kinerja, mutlak harus dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui prestasi kerja yang dapat dicapai oleh setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai oleh pegawai “baik, sedang atau kurang”. Penilaian prestasi kerja ini penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakannya selanjutnya.

Hotel Grand Antares Medan adalah salah satu perusahaan yang bergerak

dibidang jasa perhotelan dan memiliki karyawan yang cukup banyak mulai dari karyawan yang berada dikantor maupun karyawan pada bagian yang lain seperti marketing, promosi dan bagian pendukung operasional perusahaan yang lain.

Berdasarkan data yang sudah dikumpulkan oleh penulis, bahwa banyak karyawan yang masih selalu datang terlambat, tidak pernah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, masih ada karyawan yang menguasai satu ruangan beserta fasilitas yang ada diruang tersebut, karena merasa sudah memiliki sepenuhnya. Dan masih banyak karyawan yang mengobrol dengan karyawan bagian lain karena merasa tidak ada pekerjaan yang harus diselesaikan sehubungan dengan tidak adanya perintah langsung dari atasan. Kebanyakan karyawan atau pegawai perusahaan hanya bekerja sesuai perintah, tetapi tidak mau berinisiatif untuk mengambil dan menyelesaikan suatu pekerjaan sampai tuntas. Dengan memperhatikan pentingnya arti dan peranan karyawan berprestasi dalam perusahaan, penulis merasa tertarik untuk menulis tentang judul skripsi: **"Pengaruh Disiplin dan Efikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Grand Antares Medan"**.

#### **F. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada Hotel Grand Antares Medan dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu :

1. Pegawai belum mampu menunjukkan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi beban kerjanya.
2. Masih adanya pegawai yang tidak mematuhi peraturan perusahaan dengan adanya keengganan untuk berpindah ruang kerja atau posisi.

3. Masih banyak pegawai yang tidak dan belum terbiasa untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa ada instruksi dari atasan.
4. Masih ada pegawai yang belum mampu menunjukkan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Ada beberapa pegawai yang merasa hasil kerjanya tidak diberi penilaian yang semestinya oleh perusahaan sehingga menimbulkan ketidakpuasan.

## **G. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan, penulis membatasi masalah hanya mencakup pengaruh disiplin dan efikasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Antares Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Dan untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Antares Medan?
- b. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Antares Medan?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Antares Medan?

## **H. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Antares Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Antares Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Antares Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat yang diharapkan penulis dalam penelitian ini adalah:

- a. Manfaat teoritis

untuk menambah pengetahuan penulis sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya dan juga sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata didunia usaha dengan materi yang dipelajari kuliah, serta dapat memperdalam dan memperkaya pengetahuan penulis dalam manajemen khususnya dalam hal pengaruh disiplin dan efikasi diri terhadap kepuasan.

- b. Manfaat praktis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan, dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan disiplin dan efikasi diri dalam meningkatkan kepuasan karyawan.

- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan penelitian yang akan dilakukan serta bermanfaat sebagai bahan masukan melaksanakan penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **B. Uraian Teoritis**

##### **4. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Setiap karyawan yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerjanya yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Penelitian mengenai kepuasan kerja tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan produktifitas kerja tetapi juga dirasakan manfaatnya oleh karyawan sebagai salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kehidupannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 117) “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik

bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya. (Siagian 2010, hal. 295)

Robbins (2006, hal. 103), menyatakan bahwa :“Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan”.

Dari pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

#### **b. Indikator Kepuasan Kerja**

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Berikut ada beberapa indikator menurut Triton (2009, hal.165) yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Pembayaran
- 3) Promosi
- 4) Perlakuan pimpinan
- 5) Rekan sekerja

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal.117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan variabel-variabel berikut ini :

- 1) Turnover

- 2) Tingkat ketidakhadiran (absen) tinggi
- 3) Umur
- 4) Tingkat pekerjaan

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Turnover.

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang cerdas. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggi.

- 2) Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja.

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

- 3) Umur.

Ada kecenderungan pegawai yang ia lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai tua yang lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

- 4) Tingkat pekerjaan.

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai

yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang kompleks dan sulit untuk diukur keobjektivitasannya. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel-variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor individu, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan. Menurut Sopiah (2008, hal. 172), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah : promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi / kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja dan kesempatan untuk berkembang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya dapat menjadi dua bagian yaitu faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut dan yang kedua adalah faktor ekstrinsik, faktor ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kebijakan perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya.

Hal di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan,

rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Berdasarkan ini para ahli mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

- 1) Gaji
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Rekan kerja
- 4) Atasan
- 5) Promosi
- 6) Lingkungan kerja

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 3) Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- 4) Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- 6) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Adapun penyebab ataupun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Rivai (2009, hal. 459) yaitu *self image* dan motivasi yang akan dapat meningkatkan kinerja.

Selanjutnya penyebab atau faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Wibowo (2010, hal. 504) adalah sebagai berikut :

- 1) *Need fulfillment* ( pemenuhan kebutuhan ).
- 2) *Discrepancies* (perbedaan).
- 3) *Value attainment* (pencapaian nilai).
- 4) *Equity* (keadilan).
- 5) *Dispositional / genetic components* (komponen genetic).

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) *Need fulfillment* ( pemenuhan kebutuhan ).

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya .

- 2) *Discrepancies* (perbedaan).

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

- 3) *Value attainment* (pencapaian nilai).

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) *Equity* (keadilan).

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) *Dispositional / genetic components* (komponen genetic).

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti hanya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Blum dan Sutrisno (2009, hal. 77), faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah :

- 1) Faktor individual
- 2) Faktor sosial
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain

itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial dalam pekerjaan, kesempatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor individu, sosial dan faktor utama dalam pekerjaan itu sendiri dipengaruhi juga oleh tingkat stress yang dialami karyawan.

#### **d. Jenis-jenis Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2005, hal. 112), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu :

- 1) Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan peralatan, dan suasana lingkungan yang kerja baik. Karyawan lebih suka mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting.
- 2) Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kebutuhan kerja karyawan yang menikmati kepuasan kerjanya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati pekerjaannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada fungsi-fungsinya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan kerjanya, karyawan yang lebih suka menikmatikepuasan kerja kombinasi akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasa yang diterima dirasa adil”.

Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dapat berdampak terhadap individu sendiri maupun organisasi. Menurut Sutrisno (2009, hal. 80), terdapat dampak dari kepuasan maupun ketidakpuasan dari pekerja suatu organisasi atau lembaga terhadap kinerja pekerjaannya.

Dampak langsung dari kepuasan pekerja terhadap kinerja meliputi :

- 1) Produktivitas pekerja tinggi
- 2) Ketidakhadiran dan keluarnya tenaga
- 3) Kesehatan

Sedangkan menurut Struss dan Sayles dalam buku Handoko (2012, hal. 196), menyatakan kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan.

Luthans (2006, hal. 159) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

- 1) Kinerja
- 2) Pergantian karyawan

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Kinerja.

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih giat lagi dan berprestasi. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, salah

satunya adalah penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar.

2) Pergantian karyawan.

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pergantian karyawan semakin rendah, karena karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut. Berbeda apabila terdapat ketidakpuasan kerja, karyawan merasa tidak nyaman, tertekan dan hasilnya karyawan tidak mampu bekerja dengan baik dan akibatnya pergantian karyawan akan tinggi.

Terjadinya kepuasan maupun ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat dipahami dengan beberapa teori tentang kepuasan kerja. Ada beberapa teori yang cukup terkenal, antara lain :

- 1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)
- 2) Teori Keadilan (*Equity theory*)
- 3) Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka individu akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan berada di bawah standard minimum sehingga terjadi negative discrepancy, maka makin

besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

2) Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti : upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3) Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Teori ini diperkenalkan oleh Herzberg. Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan

dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

## **5. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Hampir setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki standar kedisiplinan. Standar tersebut tentu berlaku untuk semua karyawan yang bekerja di dalam perusahaan, supaya dipatuhi dan ditaati dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dan juga dapat diartikan sebagai peraturan yang

diinformasikan langsung secara lisan maupun tulisan kepada karyawan untuk dipatuhi demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2014, hal. 599) “disiplin kerja adalah 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sutrisno (2015, hal. 87) disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi dapat dicapai serta maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Kesimpulan dari definisi diatas, bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Adapun disiplin kerja sebenarnya yang dimaksud adalah untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri. Sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan kerja dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan yang telah direncanakan. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dirinya sendiri.

Sedangkan menurut Saydam (2006, hal. 54), manfaat dari penerapan disiplin kerja yang akan terlihat pada :

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Berkembangnya rasa memiliki dan kesetiakawanan yang tinggi dikalangan karyawan.
- 4) Besarnya tanggung jawab para karyawan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para karyawan”

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Dengan demikian akan menurunkan kegiatan dalam setiap pekerjaan yang ditangani dan menurutnya tingkat produktivitas pula, maka dengan demikian harus dihindari melemahnya disiplin kerja pegawai dengan memberikan tugas dan pekerjaan yang tidak terlalu banyak serta memberikan bonus terhadap pegawai yang aktif dan rajin.

Dalam peraturan pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat

dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

#### **b. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013, hal.129) mengemukakan bahwa terdapat dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:

- 1) Disiplin Preventif
- 2) Disiplin Korektif

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
- 2) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 213) “Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah bersifat dan perilakunya”. Dari hal diatas Rivai (2008, hal. 444), mengatakan terdapat empat *perspektif* daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu :

- 1) Disiplin Retributif (*Retributif Dicipline*).
- 2) Disiplin korektif (*Corrective Dicipline*).
- 3) Perspektif Hak-hak Individu (*Individual Rights Perpective*).
- 4) Perspektif Utilatirium (*Utilatarium Perspektif*).

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Disiplin Retributif (*Retributif Dicipline*).

Disiplin Retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

- 2) Disiplin korektif (*Corrective Dicipline*).

Disiplin korektif, yaitu berusaha membantu pegawai mengkoreksi prilakunya yang tidak tepat.

- 3) Perspektif Hak-hak Individu (*Individual Rights Perpective*).

Perspektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

- 4) Perspektif Utilatirium (*Utilatarium Perspektif*).

Perspektif Utilatirium, yaitu berfokus kepada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Sedangkan Menurut T. Hani Handoko (2003, hal. 208-211) disiplin dibedakan menjadi 3 kategori, yaitu :

- 1) Disiplin Preventif
- 2) Disiplin Korektif
- 3) Disiplin Progresif

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Disiplin Preventif, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard an peraturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Misalnya diharuskan datang tepat pada waktunya.
- 2) Disiplin Korektif, yaitu kegiatan-kegiatan timbul untuk memahami pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran selanjutnya. Misalnya memberikan teguran dan bimbingan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran dan kesalahan.
- 3) Disiplin Progresif, yaitu memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran berulang. Misalnya, memberikan skorsing waktu tertentu atau memberhentikan pegawai tersebut.

Penerapan disiplin yang efektif adalah menghukum kegiatan-kegiatan pegawai yang salah bukan menyalahkan pegawai tersebut. Para pimpinan perusahaan harus mempertimbangkan perasaan pegawai dalam tindakan disiplin secara pribadi.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin pegawai sangatlah penting dan berpengaruh positif terhadap perilaku pegawai yang akan mempengaruhi juga hasil dan prestasi kerjanya. Disiplin pegawai harus ditanamkan pada setiap organisasi pada para

pegawainya. Banyaknya faktor yang mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu instansi pemerintah.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya :

- 1) Tujuan dan kemampuan.
- 2) Balas Jasa.
- 3) Keadilan.
- 4) Waskat.
- 5) Sanksi Hukuman.
- 6) Ketegasan.

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

- 2) Balas Jasa.

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena bals jasa memberikann kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.

- 3) Keadilan.

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinann pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting.

- 4) Waskat.

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi.

- 5) Sanksi Hukuman.

Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai.

6) Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

Adanya peraturan yang mengikat dan sanksi-sanksi yang ada dapat membatasi perilaku pegawai agar tidak melakukan kesalahan dan mengikuti segala peraturan yang telah ditetapkan karena apabila mereka melanggar akan dikenakan sanksi yang tegas sesuai dengan kesalahan yang dilakukan.

Anggapan bahwa pemimpin memiliki pengaruh yang besar dalam memberikan efek positif pada kedisiplinan kerja karyawan. Maka dengan demikian, untuk mendapatkan disiplin kerja karyawan yang baik, pimpinan harus dapat menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Singodimedjo dalam Sutrisno (2015, hal. 89) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Berdasarkan pendapat yang dijelaskan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, seing minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan

benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

Pimpinan yang berhasil member perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

#### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya.

Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2011, hal. 94) indikator-indikator disiplin adalah sebagai berikut :

- 1) Taat terhadap aturan waktu.
- 2) Taat terhadap aturan perusahaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Sedangkan disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator menurut Agustini (2011, hal. 73) indikator disiplin kerja yaitu :

- 1) Tingkat Kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran.

Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan mudahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

- 2) Tata cara kerja.

Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

- 3) Ketaatan pada atasan.

Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna

mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran bekerja.

Kesadaran bekerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5) Tanggung jawab.

Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa segan meninggalkan pekerjaan bila belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

## 6. Efikasi Diri

### a. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauhmana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri itu akan berkembang seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman yang berkaitan.

Pada intinya, efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia

mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. Efikasi diri memiliki keefektifan, yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan pengaruh yang diinginkan. Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas.

Menurut Bandura (dalam Ferridianto, 2012 hal. 5) menjelaskan :

*“perceived self efficacy refers to beliefs in one’s capabilities to organize and execute the course of action required to produce given attainments”*. *Self efficacy* atau efikasi diri merupakan persepsi individu akan keyakinan kemampuannya melakukan tindakan yang diharapkan. Keyakinan efikasi diri mempengaruhi pilihan tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha dan ketahanan ketika berhadapan dengan hambatan atau kesulitan.

Ormord (2009, hal. 20) mendefinisikan bahwa :

“Efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Individu mampu menilai dirinya sendiri dan mampu menilai orang lain, karena individu sebagai pengamat yang baik dan mampu memilih perilaku yang baik untuk mencapai tujuan tertentu”.

Menurut Bandura (dalam Feist and Feist, 2008, hal. 415) bahwa :

Efikasi diri sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian dilingkungannya, dan dia juga yakin kalau efikasi diri adalah fondasi keagenan manusia. Manusia yang percaya dapat melakukan sesuatu, memiliki potensi untuk mengubah kejadian-kejadian dilingkungannya, lebih suka bertindak dan lebih dekat pada kesuksesan dari pada yang memiliki efikasi diri rendah”.

Kata efikasi berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati,

kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan.

Bandura dalam Luthan (2005, hal. 295) menyatakan bahwa : “

“Ekspektasi menentukan perilaku atau kinerja dilakukan atau tidak, oleh karena itu ekspektasi sangat menentukan kontribusi pada perilaku bahkan juga menjadi penentu lama tidaknya suatu perilaku dapat dipertahankan bila dihadapkan dengan masalah. Individu yang mempunyai ekspektasi efikasi diri yang rendah akan berpengaruh terhadap perilakunya yang rendah pula. “

Dalam konteks ini tidak adanya ekspektasi efikasi diri akan membuat rendahnya partisipasi dan memilih menyerah ketika menghadapi kesulitan. Di dalam melaksanakan berbagai tugas, orang yang mempunyai efikasi diri tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Mereka yang mempunyai efikasi diri dengan senang hati menyongsong tantangan, sedangkan mereka yang ragu mencobapun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya. Rasa percaya diri meningkatkan hasrat untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurunkannya. Tingkat efikasi diri merupakan alat prediksi yang lebih tepat untuk kinerja seseorang dibandingkan keterampilan atau pelatihan yang dimiliki sebelum seseorang dipekerjakan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

Menurut Bandura (1986) dalam Ishtifa Hannya (2011, hal. 31-31)

mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri seseorang, yakni :

- 1) Pencapaian kinerja (*performance attainment*).
- 2) Pengalaman orang lain (*Vicarious experience*).
- 3) Persuasi verbal (*Verbal persuasion*).
- 4) Keadaan dan reaksi psikologis (*Psychological state*).

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Pencapaian kinerja (*performance attainment*).

Hasil yang diharapkan secara nyata merupakan sumber penting tentang informasi efikasi diri karena didasari oleh pengalaman otentik yang telah dikuasai. Keberhasilan yang diperoleh akan membawa seseorang pada tingkat efikasi diri yang lebih tinggi, sedang kegagalan akan merendahkan efikasi diri, terutama jika kegagalan tersebut terjadi pada awal pengerjaan tugas dan bukan disebabkan oleh kurangnya usaha atau juga karena hambatan dari faktor eksternal.

- 2) Pengalaman orang lain (*Vicarious experience*).

Efikasi diri dapat juga dipengaruhi karena pengalaman orang lain. Individu yang melihat atau mengamati orang lain yang mencapai keberhasilan dapat menimbulkan persepsi efikasi diri-nya. Dengan melihat keberhasilan orang lain, individu dapat meyakinkan dirinya bahwa ia juga bisa untuk mencapai hal yang sama dengan orang yang dia amati. Ia juga meyakinkan dirinya bahwa jika orang lain bisa melakukannya, ia juga harus dapat melakukannya. Jika seseorang melihat bahwa orang lain yang memiliki kemampuan yang sama ternyata gagal meskipun ia telah berusaha dengan keras, maka dapat menurunkan penilaiannya terhadap kemampuan dia sendiri dan juga

akan mengurangi usaha yang akan dilakukan.

3) Persuasi verbal (*Verbal persuasion*).

Persuasi verbal digunakan untuk memberikan keyakinan kepada seseorang bahwa ia memiliki suatu kemampuan yang memadai untuk mencapai apa yang diinginkan. Seseorang yang berhasil diyakinkan secara verbal akan menunjukkan suatu usaha yang lebih keras jika dibandingkan dengan individu yang memiliki keraguan dan hanya memikirkan kekurangan diri ketika menghadapi suatu kesulitan. Namun, peningkatan keyakinan individu yang tidak realistis mengenai kemampuan diri hanya akan menemui kegagalan. Hal ini dapat menghilangkan kepercayaan efikasi diri orang yang dipersuasi.

4) Keadaan dan reaksi psikologis (*Physiological state*).

Seseorang menjadikan keadaan fisiologisnya sebagai sumber informasi untuk memberikan penilaian terhadap kemampuan dirinya. Individu merasa gejala-gejala somatic atau ketegangan yang timbul dalam situasi yang menekan sebagai pertanda bahwa ia tidak dapat untuk menguasai keadaan atau mengalami kegagalan dan hal ini dapat menurunkan kinerjanya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri, menurut Greenberg dan Baron (Hambawany, 2007) mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi efikasi diri, yaitu :

- 1) Pengalaman langsung, sebagai hasil dari pengalaman mengerjakan suatu tugas dimasa lalu (sudah pernah melakukan tugas yang sama dimasa lalu).
- 2) Pengalaman tidak langsung, sebagai hasil observasi pengalaman orang lain dalam melakukan tugas yang sama (pada waktu individu mengerjakan sesuatu dan bagaimana

individu tersebut menerjemahkan pengalamannya tersebut dalam mengerjakan suatu tugas).

Hal yang tidak jauh berbeda diungkapkan pula oleh Bandura (2007)

bahwa efikasi diri seseorang dipengaruhi oleh :

- 1) Pencapaian prestasi
- 2) Pengalaman orang lain
- 3) Bujukan lisan
- 4) Kondisi emosional

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Pencapaian prestasi.

Faktor ini didasarkan oleh pengalaman-pengalaman yang dialami individu secara langsung. Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatkan efikasi dirinya.

- 2) Pengalaman orang lain.

Individu yang melihat orang lain berhasil dalam melakukan aktivitas yang sama dan memiliki kemampuan yang sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Individu yang pada awalnya memiliki efikasi diri yang rendah akan sedikit berusaha untuk dapat mencapai keberhasilan seperti yang diperoleh orang lain.

- 3) Bujukan lisan.

Individu diarahkan dengan saran, nasehat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan bahwa kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan.

- 4) Kondisi emosional.

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan itu jika tidak terlalu

sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan dapat menurunkan keyakinan akan kemampuan dirinya.

Keempat faktor di atas didukung oleh pendapat Ivancevich dan Matteson (Maryati, 2008) yang menyatakan bahwa pencapaian prestasi, pengalaman orang lain, bujukan lisan, kondisi emosional memegang peranan penting dalam mengembangkan efikasi diri, faktor tersebut dianggap penting sebab ketika seseorang melihat orang lain berhasil maka akan berusaha mengikuti jejak keberhasilan orang tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keyakinan diri yang diungkap dalam efikasi diri yaitu pengalaman langsung, pengalaman tidak langsung, pencapaian prestasi, pengalaman orang lain, bujukan lisan, kondisi emosional.

### **c. Indikator-Indikator Efikasi Diri**

Pengukuran variabel efikasi diri berdasarkan indikator-indikator hasil aspek-aspek dari efikasi diri menurut Bandura dalam Ghuffon & Risnawita (2014, hal. 80) sebagai berikut :

- 1) Dimensi Tingkat (*Level*).
- 2) Dimensi Kekuatan (*Stength*).
- 3) Dimensi Generalisasi (*Generality*).

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Dimensi Tingkat (*Level*).

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu diharapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka

efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas yang mudah, sedang bahkan meliputi tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.

2) Dimensi Kekuatan (*Stength*).

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau penghargaan individu mengenai kemampuannya. Penghargaan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Dimensi ini berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3) Dimensi Generalisasi (*Generality*).

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri, adapula aspek-aspek yang terdapat dalam efikasi diri. Menurut Bandura (2007) ada tiga aspek efikasi diri, yaitu :

- 1) Magnitude
- 2) Generality
- 3) Strength

Penjelasannya adalah sebagai berikut :



1) Magnitude.

Aspek ini berkaitan dengan kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tinggi. Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan diluar batas kemampuan yang dimilikinya.

2) Generality.

Aspek ini berhubungan dengan luas bidang tugas atau tingkah laku. Beberapa pengalaman berangsur-angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus sedangkan pengalaman yang lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas.

3) Strength.

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat efikasi diri yang lebih rendah lebih digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan orang yang memiliki efikasi diri yang kuat akan tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek dalam efikasi diri yaitu *magnitude*, *generality*, *strength*, keyakinan terhadap kemampuan menghadapi situasi yang tidak menentu yang

mengandung unsur kekaburan, tidak dapat diprediksikan, dan penuh tekanan, keyakinan terhadap kemampuan menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil, keyakinan mencapai target yang lebih ditetapkan. Individu menetapkan target untuk keberhasilannya dalam melakukan setiap tugas, keyakinan terhadap kemampuan mengatasi masalah yang muncul, kognitif, motivasi, afeksi, seleksi.

#### **d. Perkembangan Efikasi Diri**

Menurut Bandura (1997) dalam Ghuffon & Risnawita (2014, hal. 78) efikasi diri dapat ditumbuhkan melalui empat sumber informasi sebagai berikut :

- 1) Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)
- 2) Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience*)
- 3) Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)
- 4) Kondisi Fisiologis (*Physiological state*)

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)  
memberikan pengaruh yang besar pada efikasi diri individu karena didasarkan pengalaman pribadi individu.
- 2) Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience*)  
Kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas.
- 3) Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Disini individu diarahkan dengan nasihat, bimbingan sehingga mampu meningkatkan keyakinan.

#### 4) Kondisi Fisiologis (*Physiological state*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya.

Menurut Bandura (2007), efikasi diri akan mempengaruhi bagaimana individu merasakan, berpikir, memotivasi diri sendiri, dan bertindak laku.

Efikasi diri atau kapabilitas yang dimiliki individu akan mempengaruhi tingkah lakunya dalam beberapa hal, seperti :

- 1) Tindakan individu
- 2) Usaha
- 3) Daya tahan individu dalam menghadapi hambatan atau rintangan dan kegagalan.
- 4) Ketahanan individu terhadap keadaan tidak nyaman
- 5) Pola pikir
- 6) Stress
- 7) Tingkat pencapaian yang akan terealisasikan

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

##### 1) Tindakan individu.

Efikasi diri menentukan kesiapan individu dalam merencanakan apa yang harus dilakukannya. Individu dengan keyakinan diri tinggi tidak mengalami keragu-raguan dan mengetahui apa yang harus dilakukannya.

##### 2) Usaha

Efikasi diri mencerminkan seberapa besar upaya yang dikeluarkan individu untuk mencapai tujuannya. Individu dengan keyakinan terhadap kemampuan diri tinggi akan berusaha maksimal untuk mengetahui cara-cara belajar serta kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan minatnya. Individu dengan keyakinannya terhadap kemampuan diri tinggi akan berusaha

mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- 3) Daya tahan individu dalam menghadapi hambatan atau rintangan dan kegagalan.

Individu dengan efikasi tinggi mempunyai daya tahan yang kuat dalam menghadapi rintangan atau kegagalan, serta dengan mudah mengembalikan rasa percaya diri setelah mengalami kegagalan. Individu juga beranggapan bahwa kegagalan dalam mencapai tujuan adalah akibat dari kurangnya pengetahuan, bukan karena kurangnya keahlian yang dimilikinya. Hal ini membuat individu berkomitmen kepada tujuan yang dicapainya. Individu akan menganggap kegagalan sebagai bagian dari proses dan tidak menghentikan usahanya.

- 4) Ketahanan individu terhadap keadaan tidak nyaman

Dalam situasi tidak nyaman. Individu dengan efikasi diri tinggi menganggap sebagai suatu tantangan, bukan merupakan sesuatu yang harus dihindari. Ketika individu mengalami keadaan tidak nyaman dalam usaha untuk mencapai tujuan yang diminati, ia akan tetap berusaha bertahan dengan mengabaikan ketidaknyamanan tersebut dan berkonsentrasi penuh.

- 5) Pola pikir.

Situasi tertentu akan mempengaruhi pola pikir individu . individu dengan efikasi diri tinggi, pola pikirnya tidak mudah terpengaruh oleh situasi lingkungan dan tetap memiliki cara pandang yang luas dari beberapa sisi. Cara pandang individu yang luas memungkinkan individu memiliki alternative pilihan kegiatan belajar yang banyak dari bidang yang diminati.

6) Stres dan depresi.

Bagi individu yang memiliki efikasi diri rendah, kecemasan yang terbangkitkan oleh stimulus tertentu akan membuatnya mudah merasa tertekan. Jika perasaan tertekan tersebut berkelanjutan, maka dapat mengakibatkan depresi. Dalam upaya memilih karir yang sesuai dengan minatnya, jika individu menganggap realitas sulitnya jalur yang harus ditempuh, prospek dunia kerja di masa depan dan sebagainya sebagai sumber kecemasan, dan individu meragukan kemampuannya, maka individu akan menjadi lebih mudah tertekan.

7) Tingkat pencapaian yang akan terealisasikan. Individu dengan efikasi diri tinggi dapat membuat tujuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta mampu menentukan bidang pendidikan sesuai dengan minat dan kemampuannya tersebut.

#### **D. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan unsur-unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis selanjutnya akan berubah ke dalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian variabel yang akan diteliti.

##### **1. Pengaruh disiplin dengan kepuasan kerja**

Kepuasan kerja akan dirasakan apabila pekerjanya memiliki sikap kedisiplinan yang baik pula, maka dari itu bukan hanya dengan pegawai yang telah termotivasi, memiliki kepuasan kerja yang tepat, tetapi tidak akan lebih baik apabila karyawan nya tidak mengoptimalkan kedisiplinan kerja yang baik, sudah pasti disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja.

Menurut Handoko (2000, hal. 195) "kondisi kepuasan atau

ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut". Menurut Hasibuan (2007, hal. 203) "kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan".

Penelitian terdahulu menurut Aprianto Darmawan (2012) Pada dasarnya disiplin itu bersifat mengatur dan mengikat seseorang untuk patuh kepada semua peraturan yang berlaku. Kedisiplinan juga merupakan salah satu cara yang harus ditempuh oleh sebuah organisasi untuk mewujudkan semua tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja walaupun tidak semua karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja dapat memperoleh prestasi kerja yang tinggi, tetapi kepuasan kerja dapat dijadikan faktor untuk memacu prestasi kerja pada karyawan

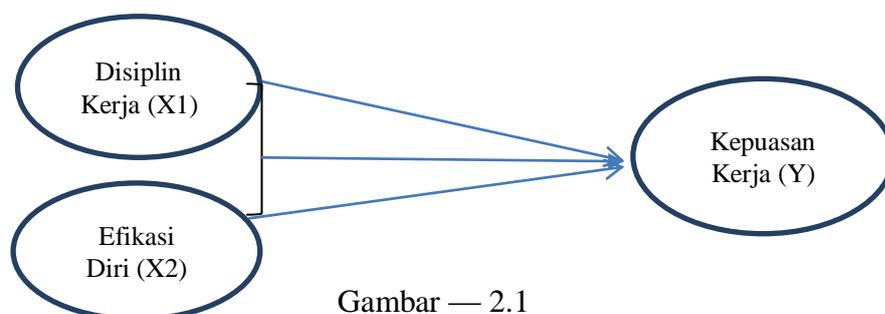
## **2. Pengaruh Efikasi diri dengan kepuasan kerja**

Seperti yang kita ketahui, seseorang yang berada di dalam sebuah organisasi dituntut untuk memberikan hasil yang semaksimal mungkin terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Menurut Nur Halimah (2014) dalam penelitiannya bahwa Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. sesuai dengan yang dikemukakan Lauster (1988), orang yang memiliki efikasi diri yang positif dapat diketahui dari beberapa aspek berikut ini: Keyakinan akan kemampuan diri, Optimis, Objektif, Bertanggungjawab, Rasional dan realistis.

### 3. Pengaruh Disiplin dan Efikasi diri dengan kepuasan kerja

Kepuasan kerja akan dirasakan apabila pekerjaanya memiliki sikap kedisiplinan yang baik pula, maka dari itu bukan hanya dengan pegawai yang telah termotivasi, memiliki kepuasan kerja yang tepat, tetapi tidak akan lebih baik apabila karyawan nya tidak mengoptimalkan kedisiplinan kerja yang baik, sudah pasti disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Efikasi diri memiliki keefektifan, yaitu individu mampumenilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan pengaruh yang diinginkan sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik.

Sedangkan Hasibuan (2012) berpendapat bahwa : “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya”. Berdasarkan kajian teori yang mengemukakan berbagai pendapat, teori atau pengertian disiplin dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja dapat digambarkan melalui kerangka hubungan sebagai berikut :



Gambar — 2.1  
Kerangka Konseptual

## **E. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara dari suatu penelitian (Sugiyono, 2009, hal.153). Dari kerangka konseptual yang disajikan sebelumnya, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Antares Medan .
2. Ada pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Antares Medan .
3. Ada pengaruh yang signifikan disiplin dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Antares Medan .

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **G. Pendekatan Penelitian**

Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran atau fakta, yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara teliti, jelas, serta sistematis, dan dapat dipertanggung jawabkan atau dapat diuji kebenarannya (Ferdinand, 2006). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menempatkan variable penelitian ke dalam dua kelompok yaitu variable bebas dan variable terikat. Penelitian korelasional dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variable atau lebih. Penelitian dengan kajian korelasional akan dapat memprediksikan hubungan antara variable bebas dan variable terikat. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi dan regresi. Pendekatan analisisnya adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan ada ada hubungan tentang suatu variable melalui angka-angka.

#### **H. Defenisi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan subjek penelitian yang akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis data tertentu, yang bergantung pada jenis dan model penelitiannya. Pengertian variable menurut Sugiyono (2009) adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari:

### 1. Variabel Independen

Variable independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variable yang mempengaruhi variable dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negative (Ferdinand, 2006).

#### a. Disiplin

Malayu Hasibuan (2012, hal. 193) berpendapat bahwa: “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan.

Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya”.Oleh karena itu Indikator yang membentuk disiplin dalam studi ini adalah :

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Disiplin	1. Ketepatan waktu 2. Tanggung jawab 3. Pemanfaatan Sarana Kantor 4. Ketaatan Terhadap Aturan

Sumber : Agustini (2011, hal. 73)

#### b. Efikasi diri

Bandura (dalam Feist and Feist, 2008 :hal. 415) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan

kejadian-kejadian dilingkungannya, dan dia juga yakin kalau efikasi diri adalah fondasi keagenan manusia.

Variabel	Indikator
Efikasi Diri	1. Keyakinan 2. Optimis 3. Objektif 4. Bertanggung jawab 5. Rasional dan realistis

Sumber : Bandura (dalam Feist and Feist, 2008 : hal. 415)

## 2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variable yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kepuasan Kerja (Y).

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja	1. Kedisiplinan 2. Moral 3. Kesesuaian 4. Penghargaan

Sumber : (Mangkunegara) 2013, hal. 117

## I. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Antares Medan

Jl. Sisingamangaraja Medan mulai Desember 2016 s/d Maret 2017.

**Tabel III-1**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	2016/2017					
		Des	Jan	Peb	Mrt	Apr	Mei
1	Riset Pendahuluan	■					
2	Penyusunan Proposal	■	■	■			
3	Seminar Proposal		■		■		
4	Pengumpulan Data	■	■	■	■		
5	Analisis Data	■	■	■	■		
6	Pembuatan Draft Skripsi		■	■	■		

7	Menulis Laporan / Skripsi						
8	Sidang meja hijau						

Sumber : Penulis

## J. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Menurut Sugiono (2009, hal. 112) : “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Grand Antares Medan . Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian diperoleh jumlah karyawan sebanyak 55 karyawan.

### 2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *nonproportional quota sampling*, dimana menurut William M.K. Trochim (2008) *nonproportional quota sampling* ini merupakan salah satu metode pengambilan sampel *nonprobability (bobrandom)* yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu dan tanpa pertimbangan proporsi dari setiap obyek penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di kantor Hotel Grand Antares Medan . Banyaknya sampel penelitian ditentukan berdasarkan kuota anggota (responden) di masing-masing tempat penelitian yang dituju adalah sebanyak 55 karyawan pada bagian SDM sebanyak 20 orang dan bagian keuangan sebanyak 10 orang dan 25 orang bagian umum yang berada di Hotel Grand Antares Medan.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi (2013, hal. 69) teknik pengumpulan data penelitian

merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber primer dan sekunder.

### 1. Daftar pertanyaan (*Questioner*)

Yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dengan bentuk angket yang di ajukan kepada karyawan dengan menggunakan metode skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada sampel berikut ini :

**Tabel III.2**  
**Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Setuju(TS)	3
Kurang Setuju(KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2009, hal 132)

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di Kantor Hotel Grand Antares Medan. Agar Hasil kuisisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut:

#### a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan dan ketelitian. Instrumen dinyatakan valid kalau mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data

tersebut. Pengujian validitas ini, sebelumnya instrumen diuji coba pada objek penelitian. Salah satu cara untuk menguji validitas ini adalah korelasi total yakni mengkorelasikan skor-skor suatu item angket dengan totalnya. Langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Walaupun positif perlu pula nilai korelasi ( $r$ ) tersebut diuji signifikan atau tidaknya. Jika korelasi signifikan maka item instrumen adalah valid. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:
  - a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $<_{\alpha}0,05$ ).
  - b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $>_{\alpha}0,05$ ).

#### **b. Reliabilitas Instrumen**

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, sehingga pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Menurut Arikunto dalam Juliandi (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan

menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad (\text{Umar, 2004, hal.216})$$

Dimana :

$r_{11}$  = Reliabilitas internal seluruh instrument

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  =Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = varians total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\alpha \geq 0,60$  maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas  $\alpha \leq 0,60$  maka reliabilitas kurang baik.
- 3) Jika nilai korelasi ( $r$ ) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan hasil yang di uji tersebut valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi ( $r$ ) tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi yakni  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrument adalah valid. Butir instrument yang valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item didalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket.

## 2. Wawancara (interview)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak pegawai yang berhubungan dengan penelitian ini.



## E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini.

### 1. Regresi linier Berganda

Analisis Linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel berikut. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk arah variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan regresi linier berganda dengan teknik kuadrat terkecil biasa (*OLS*'*Ordinary Least Square*) untuk mencari arah pengaruh variabel-variabel bebas dengan variabel terikat apakah berpengaruh positif atau negatif. Model analisis regresi linier berganda untuk penelitian ini dapat dirumuskan dengan formula :

"Pengaruh Disiplin, Efikasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = *Kepuasan Kerja*

a = Konstanta

$\beta_1$ - $\beta_2$  = Koefisien beta dan variabel bebas

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

X<sub>2</sub> = *Efikasi Diri*

e = *Error of the Estimate*

Model persamaan regresi tersebut digunakan untuk menjelaskan arah hubungan dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap *Kepuasan kerja* apakah berslope positif atau negatif. Jika harga koefisien beta ( $P_1$  dan  $P_2$ ) dari variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  bernilai positif, maka *kepuasan kerja* akan semakin tinggi (bertambah), sebaliknya jika harga koefisien beta bernilai negatif maka *kepuasan kerja* akan semakin rendah (berkurang).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji Asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

### a. Uji normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas demikian juga sebaliknya. Dalam penelitian ini multikolinieritas menggunakan tolerance dan VIF (*Variance Information Factor*)

Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

- 1) Jika nilai VIF diangka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas

- 2) Jika koefisien antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi telah terjadi ketidak nyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu

**3. Uji hipotesis**

**a. Uji t ( uji parsial )**

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas ( $X_1$ ) secara individual terdapat hubungan yang parsial atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}} \quad (\text{Sugiyono, 2009 hal 250})$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$  : artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_0: \beta \neq 0$  : artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

### **b. Uji F**

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Kriteria pengujian hipotesis yaitu :

$H_0: \beta = 0$  : artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_0: \beta \neq 0$  : artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hubungan variabel dependen memiliki kebermaknaan dengan variabel independen.

### **c. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang

bersangkutan setelah dilakukan pengujian. Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan variable  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variable (Y) kepuasan kerja digunakan uji Determinasi dengan rumus :

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Dimana :

D : Koefisien determinasi

R : R square

100% : Presentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Disiplin ( $X_1$ ); 10 pernyataan untuk variabel Efikasi Diri ( $X_2$ ); dan 12 pernyataan untuk variabel Kepuasan ( $Y$ ). Angket yang berisi *kuesioner* ini, disebarikan kepada 55 responden untuk kalangan pegawai di Grand Antares sebagai sampel penelitian dan menggunakan Skala *Likert* dengan 5 (Lima) opsi sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Pengukuran Skala *Likert***

<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skor nilai pada tabel 4.1 di atas, digunakan dalam menghitung variabel Disiplin ( $X_1$ ) dan variabel Efikasi Diri adalah variabel bebas dan Kepuasan ( $Y$ ) adalah variabel terikat. Maka dengan demikian responden yang menjawab kuisisioner dimulai dari skor 5 (sangat setuju); 4 (setuju); 3 (Kurang Setuju); 2 (tidak setuju); dan 1 (sangat tidak setuju).



### a. Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel ini menunjukkan bahwa untuk identitas responden yang telah dikelompokan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

#### 1) Jenis Kelamin

Dari jumlah 55 responden yang diteliti, banyaknya responden yang diteliti sebanyak 35 orang laki-laki dan 20 orang wanita terlihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV-2**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	35	63,60
2	Perempuan	20	36,40
Jumlah		55	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2017)

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, lebih banyak responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 35 orang (63,60%) dan minoritas pada jenis kelamin perempuan 20 orang (36,40%).

#### 2) Usia

Usia yang dijadikan sampel dalam penelitian ini antara 25 - 55, untuk mengetahui tingkat persentasenya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV-3**  
**Usia Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	< 30 Tahun	8	14,50
2	30 – 40 Tahun	12	21,80
3	40 – 50 Tahun	15	27,30
4	> 50 Tahun	20	36,40
Jumlah		55	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2017)

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik usia, lebih banyak responden memiliki usia pada > 50 tahun yaitu sebesar 20 orang (36,40%), rentang 30-40 tahun yaitu sebesar 12 orang (21,80%), rentang 40-50 tahun yaitu sebesar 15 orang (27,30%) dan pada tingkat usia < 30 tahun sebanyak 8 orang (14,50%).

### 3) Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui mulai dari D3 sampai dengan perguruan tinggi Strata-2 (S-2), seperti dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV-4**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Diploma	36	65,50
2	Strata 1 (S1)	10	18,20
3	Strata 2 (S2)	9	16,40
Jumlah		55	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2017)

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan, lebih banyak responden memiliki tingkat pendidikan pada jenjang pendidikan Diploma yaitu sebanyak 36 orang (65,50%), Pada jenjang pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 10 orang (18,20%), Pada jenjang pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 9 orang (16,40%).

### b. Distribusi Jawaban Responden

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu variabel Disiplin, efikasi diri dan kepuasan kerja. Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

**Tabel IV-5**  
**Penyajian Data Identitas Variabel Disiplin kerja (X<sub>1</sub>)**

Nomor Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	25,5	27	49,1	10	18,2	2	3,6	2	3,6	55	100
2	11	20,0	30	54,5	10	18,2	3	5,5	1	1,8	55	100
3	12	21,8	23	41,8	17	30,9	2	3,6	1	1,8	55	100
4	12	21,8	28	50,9	10	18,2	4	7,3	1	1,8	55	100
5	14	25,5	22	40,0	15	27,3	3	5,5	1	1,8	55	100
6	12	21,8	33	60,0	8	14,5	2	3,6	0	0	55	100
7	12	21,8	24	43,6	18	32,7	1	1,8	0	0	55	100
8	12	21,8	26	47,3	14	25,5	3	5,5	0	0	55	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2016)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang datang tepat waktu dalam bekerja, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 49,1%.
- 2) Jawaban responden tentang selalu berada di ruangan kantor waktu jam bekerja, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 54,5%.

- 3) Jawaban responden tentang selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 41,8%.
- 4) Jawaban responden tentang tetap berusaha mempertahankan kerja terbaik walaupun mengalami kesulitan, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 50,9%.
- 5) Jawaban responden tentang merasa sarana kerja (computer, printer, buku pedoman) yang ada di instansi dapat mendukung pekerjaan, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 40,0%.
- 6) Jawaban responden tentang selalu mengenakan prasarana kerja (layanan internet, perawatan computer, isi tinta /toner) yang ada di instansi, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 60,0%.
- 7) Jawaban responden tentang melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi/arahan atasan, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 43,6%.
- 8) Jawaban responden tentang sanksi yang diberlakukan instansi apabila ada pegawai yang melanggar aturan membuat saya lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 47,3%.

**Tabel IV-6**  
**Penyajian Data Identitas Variabel Efikasi Diri (X<sub>2</sub>)**

Nomor Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	18,2	27	49,1	14	25,5	3	5,5	1	1,8	55	100
2	7	12,7	31	56,4	13	23,6	4	7,3	0	0	55	100
3	10	18,2	24	43,6	18	32,7	3	5,5	0	0	55	100
4	12	21,8	23	41,8	16	29,1	3	5,5	1	1,8	55	100
5	13	23,6	24	43,6	12	21,8	6	10,9	0	0	55	100
6	14	25,5	21	38,2	16	29,1	3	5,5	1	1,8	55	100
7	15	27,3	21	38,2	17	30,9	2	3,6	0	0	55	100
8	12	21,8	24	43,6	11	20,0	8	14,5	0	0	55	100
9	15	27,3	17	30,9	18	3,27	5	9,1	0	0	55	100
10	13	23,6	18	32,7	17	30,9	6	10,9	1	1,8	55	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2017)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang mempunyai kepercayaan diri menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 49,10%.
- 2) Jawaban responden tentang menerima pekerjaan sesuai dengan kemampuan, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 56,4%.
- 3) Jawaban responden tentang target pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 43,6%.
- 4) Jawaban responden tentang selalu optimis dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 41,8%

- 5) Jawaban responden setiap karyawan menerima tugas sudah mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikannya, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 43,6%.
- 6) Jawaban responden tentang target yang tercapai adalah suatu prestasi, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 38,2%.
- 7) Jawaban responden tentang pekerjaan yang tidak selesai harus terus diperbaiki sampai dengan berhasil, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 38,2%.
- 8) Jawaban responden tentang tanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 43,6%.
- 9) Jawaban responden tentang selalu sesuai dengan aturan setiap melakukan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 30,9%.
- 10) Jawaban responden tentang pekerjaan yang telah berhasil terselesaikan dengan baik semakin memotivasi untuk pekerjaan yang selanjutnya, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 32,7%.

**Tabel IV-7**  
**Penyajian Data Identitas Variabel Kepuasan (Y)**

Nomor Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	7,3	13	23,6	23	41,8	14	25,5	1	1,8	55	100
2	0	0	13	23,6	34	61,8	7	12,7	1	1,8	55	100
3	4	7,3	11	20,0	36	65,5	3	5,5	1	1,8	55	100
4	11	20,0	23	41,8	17	30,9	3	5,5	1	1,8	55	100
5	13	23,6	26	47,3	11	20,0	5	9,1	0	0	55	100
6	15	27,3	21	38,2	15	27,3	3	5,5	1	1,8	55	100
7	2	3,6	13	23,6	32	58,2	7	12,7	1	1,8	55	100
8	3	5,5	16	29,1	28	50,9	6	10,9	2	3,6	55	100
9	5	9,1	14	25,5	30	54,5	6	10,9	0	0	55	100

10	4	7,3	12	21,8	34	61,8	5	9,1	0	0	55	100
11	2	3,6	7	12,7	39	70,9	7	12,7	0	0	55	100
12	5	9,1	5	9,1	37	67,3	7	12,7	1	1,8	55	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2016)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang waktu hadir dan pulang kerja sudah sesuai aturan, lebih banyak responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 41,8%.
- 2) Jawaban responden tentang tidak pernah hadir kecuali izin dari atasan, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 61,8%.
- 3) Jawaban responden tentang selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 65,5%.
- 4) Jawaban responden tentang hubungan dengan rekan kerja sangat baik, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 41,8%.
- 5) Jawaban responden tentang kerja sama melaksanakan tugas dengan rekan kerja sangat menyenangkan, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 47,3%.
- 6) Jawaban responden tentang selalu jujur melakukan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab setuju yaitu sebesar 38,2%.
- 7) Jawaban responden tentang tugas yang diterima dapat dinikmati, lebih banyak responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 58,2%.
- 8) Jawaban responden tentang puas dengan upah, jumlah dan rasa keadilan yangdi terima , lebih banyak responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 50,9%.

- 9) Jawaban responden tentang supervise keadilan dan kompetensi penugasan sesuai dengan keahlian, lebih banyak responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 54,5%.
- 10) Jawaban responden tentang puas dengan peluang promosi yang diberikan perusahaan, lebih banyak responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 61,8%.
- 11) Jawaban responden tentang puas dengan peluang kerja diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 70,9%.
- 12) Jawaban responden tentang mendapat reward yang sesuai dengan hasil kerja, lebih banyak responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 67,3%.

Analisis data dilakukan menggunakan fungsi-fungsi statistik parametris untuk mengetahui hasil dari penelitian ini. Dengan fungsi-fungsi statistik tersebut akan diketahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak, dan bagaimana arah hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun sebelumnya data akan diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik agar dihasilkan perhitungan statistik yang benar-benar jauh dari bias dan derajat kesalahan yang kecil.

### **1. Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi mengenai data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis. Analisis ini hanya digunakan untuk menyajikan dan

menganalisis data disertai dengan perhitungan agar dapat memperjelas keadaan atau karakteristik data yang bersangkutan (Nurgiyantoro *et al.*, 2004). Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *mean*, standar deviasi, maksimum, dan minimum. Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**TABEL IV. 7**  
**Pengaruh Disiplin dan Efikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**  
**Statistik Deskriptif**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Disiplin	55	27.00	48.00	37.4545	.77365	5.73752
Efikasi	55	21.00	40.00	29.9273	.54114	4.01319
Kepuasan	55	26.00	50.00	36.8182	.72618	5.38548
Valid N (listwise)	55					

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Rata-rata dari total Disiplin adalah 37.4545 dengan standard deviasi 5.73752. Nilai maksimum adalah 48.00 dan nilai minimum 27.00 hal ini dapatdiindikasikan bahwa data bervariasi dan menyebar diantara nilai maksimum dan nilai minimum.
- b. Rata-rata Efikasi adalah 29.9273 dengan standar deviasi 4.01319 nilai maksimum sebesar 40 dan nilai minimum adalah 20 hal ini dapat diindikasikan bahwa data bervariasi dan menyebar diantara nilai dan nilai.
- c. Rata-rata Kepuasan Kerja adalah 43.2364 dengan standar deviasi 4.91394 nilai maksimum adalah 52.00 dan nilai minimum 33.00 hal ini diindikasikan bahwa data bervariasi dan menyebar diantara nilai

maksimum dan nilai minimum.

- d. Jumlah sampel adalah sebanyak 55 kali pengamatan.

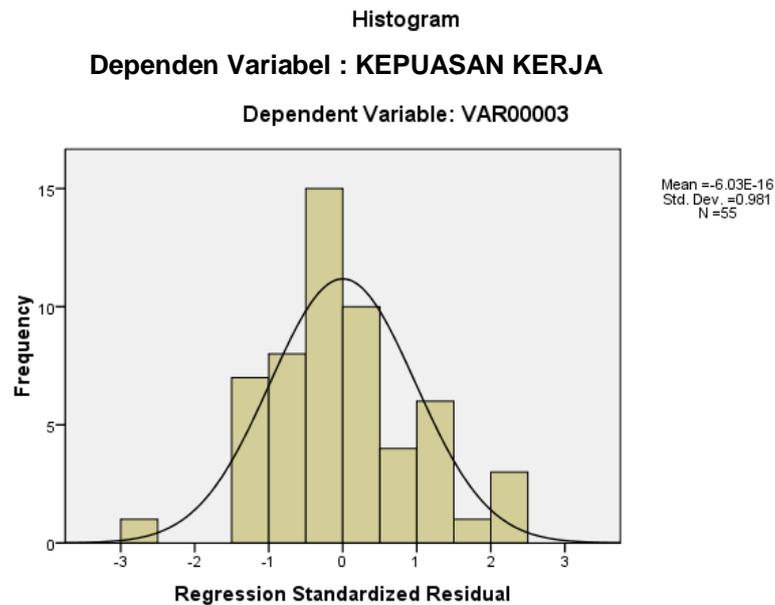
## **2. Pengujian Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis sebelumnya dilakukan pengujian asumsi klasik dengan menggunakan regresi linear berganda, pengujian asumsi klasik penting dilakukan agar diperoleh parameter yang valid dan handal. Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan autokorelasi.

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

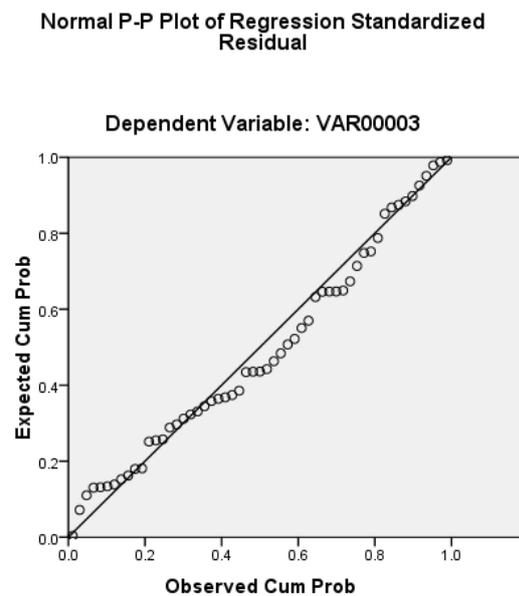
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain: analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya: Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.





**Gambar 4.1**  
**Histogram**

Berdasarkan gambar 4.1, terlihat bahwa grafik histogram pola distribusi yang tidak menceng ke kiri atau ke kanan menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.



**Gambar 4.2**  
**Normal P-P Plot**

Berdasarkan gambar 4.2 ada grafik *normal plot* terlihat bahwa

titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini menunjukkan data telah terdistribusi normal.

#### b. Uji Gejala Autokorelasi

Adapun uji yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya penyimpangan asumsi klasik ini adalah uji Durbin Watson (D-W stat) dengan ketentuan sebagai berikut (Sujianto, 2009:80) :

- 1)  $1,65 < DW < 2,35$  maka tidak ada autokorelasi.
- 2)  $1,21 < DW < 1,65$  atau  $2,35 < DW < 2,79$  maka tidak dapat disimpulkan.
- 3)  $DW < 1,21$  atau  $DW > 2,79$  maka terjadi auto korelasi

**Tabel IV.8**  
**Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 <sup>a</sup>	.567	.541	3.51777	1.929

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Efikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) diperoleh sebesar 1,929. Dengan demikian tidak terjadi autokorelasi didalam model regresi karena nilai Durbin Watson (DW) berkisar antara - 2 sampai +2.

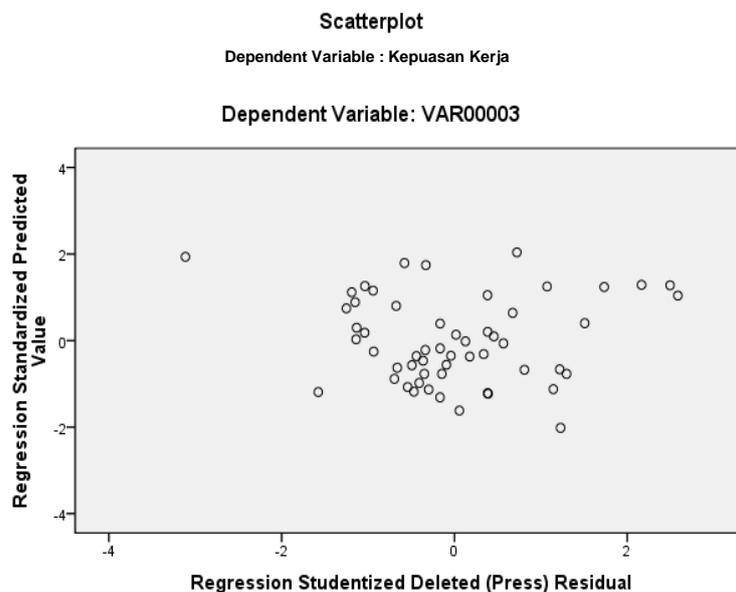
#### c. Uji Gejala Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas. Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heterokedasitas antara lain: metode grafik, park glejser, rank spearman dan barlett.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedasitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang terletak di Studentized ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasikan telah terjadi heterokedasitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.



Gambar IV-3: Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.3, pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

#### **d. Uji Gejala Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai variance inflation factor (VIF). Multikolinearitas terjadi jika nilai variance inflation factor (VIF) melebihi 10, jika nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan bahwa korelasi antar variabel independen masih bisa ditolerir.

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai variance inflation factor (VIF) dari masing-masing variabel independen memiliki nilai kurang dari 10 dan tolerance value memiliki nilai lebih dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinearitas.

### **3. Regresi Linier Berganda**

Analisis statistik regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yaitu disiplin dan efikasi diri terhadap variabel

terikat yaitu kepuasan. Hasil dari pengujian regresi linier berganda dapat dilihat di bawah ini:

**Tabel IV.10**  
**Regresi linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.581	4.177		2.294	.026
	Disiplin	.405	.183	.299	2.207	.032
	Efikasi Diri	.305	.138	.305	2.206	.032

a. Dependent Variable: Kepuasan

Dari data di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 9.581 + 0,405 X_1 + 0,305 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut dapat dianalisis pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (kepuasan). Persamaan tersebut bermakna jika disiplin naik 1,00 satuan maka kepuasan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,405 satuan. Jika Efikasi diri mengalami kenaikan 1 satuan maka tindakan kepuasan akan mengalami kenaikan sebesar 0.305 satuan..

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Secara Parsial Dengan Menggunakan Uji t

Uji t adalah untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Jika signifikansi t lebih kecil dari taraf signifikansi 5% maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika signifikansi t lebih besar dari taraf signifikansi 5% maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

**Tabel IV.11**  
**Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.581	4.177		2.294	.026
Disiplin	.405	.183	.299	2.207	.032
Efikasi Diri	.305	.138	.305	2.206	.032

a. Dependent Variable: Kepuasan

##### 1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan

$$= 2,207$$

$$= 2,006$$

Terlihat pada hasil Uji Parsial tabel diatas diperoleh untuk variabel Disiplin kerja sebesar 2,207. Dengan derajat kebebasan (df) = n - 2 = 55-2 = 53 dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah : karena besarnya  $2,207 > 2,006$  dan diperoleh nilai sig pada disiplin kerja  $0,032 < 0,05$  dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H0 diterima dan Ha ditolak yang berarti secara parsial Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan (Y) pada Hotel Grand Antares Medan.



## 2) Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan

$$= 0,803$$

$$= 2,006$$

Terlihat pada hasil Uji Parsial tabel diatas diperoleh untuk variabel Efikasi Diri sebesar 2,206. Dengan derajat kebebasan (df) =  $n-2 = 55 - 2 = 53$  dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah : karena besarnya  $2,206 > 2,006$  dan diperoleh nilai sig pada Motivasi  $0,032 < 0,05$  dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti secara parsial Efikasi Diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan (Y) pada Hotel Grand Antares Medan.

### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Jika signifikansi F lebih kecil dari taraf signifikansi 5% maka variabel independen berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Sebaliknya jika nilai signifikansi F lebih besar dari taraf signifikansi 5% maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat signifikansinya sebesar 0,000 hal ini berarti bahwa Disiplin dan efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Jika koefisien determinasi sama dengan nol, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika besarnya koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan model ini, maka kesalahan pengganggu diusahakan minimum sehingga  $R^2$  mendekati 1, sehingga perkiraan regresi akan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya.

**Tabel IV.13**  
**Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 <sup>a</sup>	.567	.541	3.51777

a. Predictors: (Constant), Disiplin, efikasi diri

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai R Square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,567 yang mengindikasikan bahwa variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas karena nilai  $R^2$  yang besar atau di atas 0,5. Hal ini berarti bahwa disiplin dan efikasi diri menjelaskan

kepuasan kerja adalah sebesar 56,70% sedangkan sisanya 43,30% dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan.

## **B. Pembahasan**

Analisa hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai probabilitas sig.  $0,032 < 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) pada Hotel Grand Antares Medan.

Kepuasan kerja akan terjaga dengan baik apabila pekerja nya memiliki sikap kedisiplinan yang baik pula, maka dari itu bukan hanya dengan pegawai yang telah termotivasi, memiliki kepuasan kerja yang tepat, tetapi tidak akan lebih baik apabila karyawan nya tidak mengoptimalkan kedisiplinan kerja yang baik, sudah pasti disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Seperti dikemukakan oleh Gouzali (2006) adalah : “sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlasan atau dengan tanpa paksaan untuk

mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan”.

## **2. Pengaruh Efikasi diri terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Efikasi diri terhadap Kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai probabilitas sig.  $0,032 < 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) pada Hotel Grand Antares Medan.

Menurut Bandura (dalam Feist and Feist, 2008 :hal. 415) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian dilingkungannya, dan dia juga yakin kalau efikasi diri adalah fondasi keagenan manusia.

## **3. Pengaruh Disiplin dan Efikasi Diri Secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Dari hasil penelitian di atas, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin and Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang ditunjukkan oleh uji F dengan nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti disiplin kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji 2 faktor yang dapat mempengaruhi tindakan kinerja karyawan yaitu disiplin dan efikasi diri pada Hotel Grand Antares Medan.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan uji F secara simultan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara disiplin dan efikasi kerja terhadap kepuasan kerja pada perusahaan Hotel Grand Antares Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan dari penjelasan di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya lebih selektif dalam memilih sampel penelitian, sehingga memudahkan peneliti selanjutnya dalam menganalisa data yang dijadikan bahan untuk penelitian dikarenakan data yang bersifat dokumentasi.
2. Sebaiknya peneliti selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain

selain dari ketiga variabel penelitian ini yang belum masuk pada penelitian, sehingga kesimpulan penelitian akan menjadi lebih baik dan tidak terjadi biasnya hasil penelitian.

3. Pihak perusahaan harus memperhatikan minimal kedua variabel ini agar dapat memaksimalkan kepuasan kerja dan sedapat mungkin bagian sumber daya manusia (SDM/Umum) untuk terus melakukan evaluasi dan pelatihan kepada setiap karyawan dan setiap bagian agar tujuan jangka pendek perusahaan dapat tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Aritonang, (2006), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE Yogyakarta.
- Azwar. 1996. Efikasi Diri dan Prestasi Belajar Statistik Pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi*. No. 1,33-40.
- Ghozali, Imam, (2006), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi keempat, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Manullang, M. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan Malayu, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Bumi Aksara.
- Handoko Hani, (2008), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE,.
- Muafi. 2000. Pengaruh Perilaku Karyawan terhadap Partisipasi Kerja Karyawan: Suatu Studi Empirik. *Jurnal Siasat Bisnis*. No. 5. Vol. 2. Hal.141-154.
- Nitisemito, A.1990. *Manajemen Personalia*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Rivai Vethzal & Basri, (2005), *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karaywan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Edisi Kesepuluh, Penerbit Salemba Empat.
- Saydam, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Toko Gunung Agung.
- Siagian Sondang P. (2006), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, CV. Alfabeta
- Tohardi Ahmad, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Mandar Maju.