



**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKASA  
INTERNUSA MANDIRI MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**MANJA FICKY PRATIWI NELWAN  
1615310404**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2022**



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MANJA FICKY PRATIWI NELWAN  
NPM : 1615310404  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 ( STRATA SATU )  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
PERKASA INTERNUSA MANDIRI MEDAN

MEDAN, OKTOBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RIOTNGA, B.A., M.Sc.)



(DR. ONNY MEDALINE S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., M.Sc)

PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N

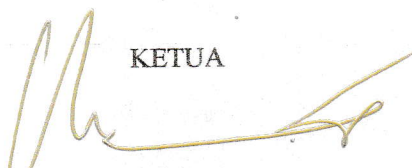
PERSETUJUAN UJIAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

NAMA : MANJA FICKY PRATIWI NELWAN  
NPM : 1615310404  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
PERKASA INTERNUSA MANDIRI MEDAN

MEDAN, 14 SEPTEMBER 2021

KETUA



(RAHMAT HIDAYAT, S.E., MM)

ANGGOTA-I



(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., M.Sc.)

ANGGOTA-II



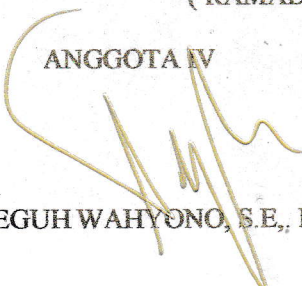
(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA-III



(RAMADHAN HAKAHAP, S.E., S. Psi. M.Si)

ANGGOTA IV



(TEGUH WAHYONO, S.E., MM)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Manja Ficky Pratiwi Nelwan

NPM : 1615310404

Program Studi : Manajemen

Jenjang : S1 (Strata Satu)

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Manja Ficky Pratiwi Nelwan  
  
METERAI TEMPEL  
04F75AJX663183627  
(Manja Ficky Pratiwi Nelwan)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Manja Ficky Pratiwi Nelwan  
NPM : 1615310404  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Kota Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2021

Yang Membuat Pernyataan



(Manja Ficky Pratiwi Nelwan)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MANJA FICKY PRATIWI NELWAN  
NPM : 1615310404  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri

| Tanggal         | Pembahasan Materi   | Status    | Keterangan |
|-----------------|---|-----------|------------|
| 24 Juni 2021    | perbaiki analisa deskriptive kuesionair                           | Revisi    |            |
| 24 Juni 2021    | berikan penjelasan dasar pada kesimpulan dan saran, lihat catatan | Revisi    |            |
| 24 Juni 2021    | acc sidang  | Disetujui |            |
| 14 Januari 2022 | acc   | Disetujui |            |

Medan, 28 Januari 2022  
Dosen Pembimbing,



Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MANJA FICKY PRATIWI NELWAN  
NPM : 1615310404  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Rindi Andika, S.E., M.M  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri

| Tanggal         | Pembahasan Materi   | Status    | Keterangan |
|-----------------|---|-----------|------------|
| 31 Juli 2021    | penulisan kutipan harus konsisten misal (2015:63), masih terdapat perbedaan perbaiki sesuai catatan | Disetujui |            |
| 04 Agustus 2021 | ACC Sidang MEja hijau   | Disetujui |            |
| 18 Januari 2022 | acc   | Disetujui |            |

Medan, 28 Januari 2022  
Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, S.E., M.M

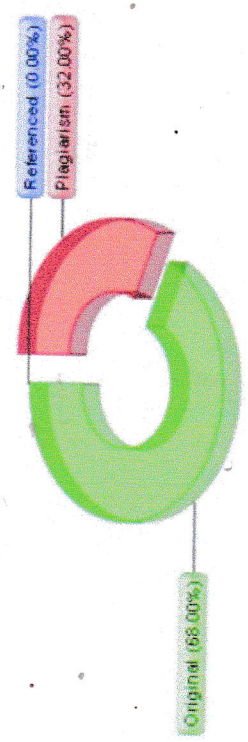
Analyzed document **MANJA F.P NELWAN \_1615310404\_MANAJEMEN.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License02

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart



Distribution graph



Top sources of plagiarism: 52



## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Fusli Muhtarrit Ritonga, BA., MSc

|                             |             |                       |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|
| No. Dokumen : PM-UJMA-06-02 | Revisi : 00 | Tgl Eff : 23 Jan 2019 |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA  
NOMOR: 4399/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: MANJA FICKY PRATIWI NELWAN

: 1615310404


Semester : Akhir

S : SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 17 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 17 Juni 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
UPI, P. Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Ektif : 04 Juni 2015

Medan, 28 Januari 2022  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MANJA FICKY PRATIWI NELWAN  
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 9 April 1999  
Nama Orang Tua : DICKY BUDI NELWAN  
N. P. M : 1615310404  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 082276452424  
Alamat : Sei wampu baru

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkrip sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintansi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (buku dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah ditandatangani oleh pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point di atas berkas dimasukkan ke dalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

|                              |              |                  |
|------------------------------|--------------|------------------|
| 1. [102] Ujian Meja Hijau    | : Rp.        | 1,000,000        |
| 2. [170] Administrasi Wisuda | : Rp.        | 1,750,000        |
| <b>Total Biaya</b>           | <b>: Rp.</b> | <b>2,750,000</b> |

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



MANJA FICKY PRATIWI NELWAN  
1615310404

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

|                                   |                 |
|-----------------------------------|-----------------|
| PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI MANAJEMEN           | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI AKUNTANSI           | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI ILMU HUKUM          | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI PERPAJAKAN          | (TERAKREDITASI) |

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*


Pada yang bertanda tangan di bawah ini :

|  |                              |
|--|------------------------------|
| Nama Lengkap   | : MANJA FICKY PRATIWI NELWAN |
| Tempat/Tgl. Lahir  | : Medan / 09 April 1999      |
| Nomor Pokok Mahasiswa  | : 1615310404                 |
| Program Studi  | : Manajemen                  |
| Konsentrasi  | : Manajemen SDM*             |
| Jumlah Kredit yang telah dicapai                                   | : 149 SKS, IPK 3.72          |
| Nomor Hp   | : 082276452424               |
| Permohonan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut | :                            |

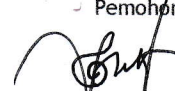
|   |              |
|---|--------------|
|   | <b>Judul</b> |
| Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri |              |

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

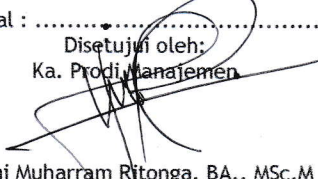
  
 Rektor I  
 Cahyo Pramono, S.E., M.M.

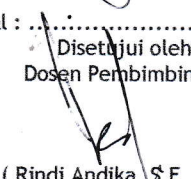
Medan, 28 Januari 2022

Pemohon,  
  
 ( Manja Ficky Pratiwi Nelwan )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Dekan  
  
 ( Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 ( Rindi Andika, S.E., M.M )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

## ABSTRAK

---

Pergeseran gaya hidup masyarakat menuntut kehidupan sosial dengan serba serbi harus terpenuhi dalam sisi kebutuhan finansial maupun nama baik dan status sosial. Oleh sebab itu sebagai sumber daya manusia kita dituntut memiliki perencanaan kemampuan agar dapat mengisi ruang-ruang manajemen demi tercapainya kebutuhan bersama. Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan terkait disiplin seperti karyawan sering tidak hadir, tidak tepat waktu baik dalam kehadiran maupun dalam melaksanakan pekerjaan, serta kurangnya kepuasan kerja yang dirasa hal ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, hingga operasional tidak berjalan maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. Data yang digunakan yaitu data primer. Variabel yang diteliti terdiri dari Disiplin, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner dan wawancara. Analisis yang digunakan yaitu analisis asosiatif, sifat penelitian ini adalah kuantitatif, analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 IBM. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*, Sehingga jumlah sampel menjadi 56 responden. Hasil yang di dapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 3) Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 4) Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi yang dalam penelitian ini sebesar 88,3% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya  $100\% - 88,3\% = 11,7\%$  di jelaskan oleh faktor-faktor lain dari di luar variabel yang penulis teliti.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

### ***ABSTRACT***

---

The shifting of people's lifestyles demands that a social life with sundries must be fulfilled in terms of financial needs as well as good name and social status. Therefore, as human resources, we are required to have a planning capability so that we can fill the management space in order to achieve common needs. Problems that occur in employees of PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan related to discipline such as employees who are often absent, not on time both in attendance and in carrying out work, as well as a lack of job satisfaction which is felt to have caused employee performance to decline, so that operations do not run optimally. This study aims to determine the effect of discipline, motivation, and job satisfaction on employee performance at PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. The data used are primary data. The variables studied consisted of Discipline, Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance, while the data collection methods used in this study were questionnaires and interviews. The analysis used is associative analysis, the nature of this research is quantitative, multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination using IBM SPSS 22 program. The population in this study were all employees at PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. The sampling technique used saturated sampling, so that the number of samples became 56 respondents. The results obtained from this study indicate that: 1) Work Discipline partially and significantly affects Employee Performance, 2) Work Motivation partially and significantly affects Employee Performance, 3) Job Satisfaction partially and significantly influences Employee Performance 4) Work Discipline, Work Motivation, and Job Satisfaction simultaneously and significantly influence employee performance. The coefficient of determination in this study is 88.3%. Employee performance can be obtained and explained by Work Discipline, Work Motivation, and Job Satisfaction while the remaining  $100\% - 88.3\% = 11.7\%$  is explained by other factors than in beyond the variables that the authors studied.

***Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction and Performance***

***Employees***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan”** ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga B.A., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Husni Muharram B.A., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Bapak/ Ibu, selaku Manager Direktur PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian dan riset di perusahaan yang terkait tentang judul skripsi saya.
7. Bapak/Ibu, selaku Manager PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama saya melakukan riset.
8. Bapak dan Ibu staff Jajaran di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama saya melakukan riset untuk judul yang saya buat.
9. Kepada Orangtua yang saya cintai yakni Dicky Budi Nelwan dan Ibunda Fitri Ariani beserta saudara kandung saya Nona Vony Anitasya Nelwan & Nadia Putri Nabila Nelwan yang telah memberikan dukungan moril, materil beserta doa.
10. Sahabat-sahabat terbaik, terkasih yang telah menemani dan memberi dukungan kepada saya, Taufan Ichsan, Fidiani Opsalina, Dedek Meilisa, Leni Nurtanti, Aisyah Lubis, Sintia Rizky Meilani, Lady Laura Sari Butar Butar.
11. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains yang ada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.
12. Dan yang terakhir kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan bantuan dukungan dan doa kepada penulis.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Oktober 2021  
Penulis

Manja Ficky Pratiwi Nelwan  
1615310404



## DAFTAR ISI

## HALAMAN

|                                |            |
|--------------------------------|------------|
| <b>PENGESAHAN SKRISPI.....</b> | <b>i</b>   |
| <b>PERSETUJUAN UJIAN .....</b> | <b>ii</b>  |
| <b>SURAT PERNYATAAN .....</b>  | <b>iii</b> |
| <b>ABSTRAK .....</b>           | <b>v</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>     | <b>vii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>         | <b>ix</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>      | <b>xi</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>      | <b>xii</b> |

### **BAB I PENDAHULUAN**

|   |    |
|---|----|
| A. Latar Belakang Masalah.....                    | 1  |
| B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....         | 10 |
| C. Rumusan Masalah .....                          | 10 |
| D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian ..... | 11 |
| E. Keaslian Penelitian.....                       | 12 |

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

|   |    |
|---|----|
| A. Landasan Teori.....                                  | 14 |
| 1. Kinerja Pegawai .....                                | 14 |
| a. Pengertian Kinerja .....                             | 14 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....        | 15 |
| c. Indikator Kinerja.....                               | 18 |
| 2. Disiplin Kerja.....                                  | 21 |
| a. Pengertian Disiplin Kerja.....                       | 21 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ..... | 22 |
| c. Indikator Disiplin Kerja .....                       | 26 |
| 3. Motivasi Kerja .....                                 | 30 |
| a. Pengertian Motivasi Kerja .....                      | 30 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ..... | 32 |
| c. Tujuan Motivasi .....                                | 35 |
| d. Indikator Motivasi Kerja.....                        | 36 |
| 4. Kepuasan Kerja.....                                  | 38 |
| a. Pengertian Kepuasan Kerja.....                       | 38 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....  | 39 |
| c. Indikator Kepuasan Kerja .....                       | 41 |
| a. Indikator Kepuasan Pelanggan .....                   | 45 |
| B. Penelitian Terdahulu .....                           | 43 |
| C. Kerangka Konseptual .....                            | 45 |
| D. Hipotesis.....                                       | 47 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|  |    |
|--|----|
| A. Pendekatan Penelitian .....                   | 49 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....             | 49 |
| C. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data ..... | 51 |
| D. Definisi Operasional Variabel.....            | 52 |
| E. Teknik Pengumpulan Data.....                  | 57 |
| F. Skala Pengukuran.....                         | 58 |

|  |            |
|--|------------|
| G. Teknik Analisis Data.....   | 59         |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>  |            |
| A. Hasil Penelitian .....  | 67         |
| 1. Deskripsi Objek Penelitian .....  | 67         |
| a) Gambaran Umum Perusahaan.....   | 67         |
| b) Visi dan Misi PT. Perkasa Internusa Mandiri .....   | 69         |
| c) Struktur Organisasi PT. Perkasa Internusa Mandiri<br>Medan.....                               | 70         |
| 2. Deskripsi Karakteristik Responden.....  | 70         |
| a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                                       | 71         |
| b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....  | 71         |
| c) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat<br>Pendidikan.....                                | 72         |
| d) Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah<br>Pendapatan .....                                | 73         |
| e) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....   | 73         |
| f) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Perpanjangan<br>Kontrak Karyawan .....               | 74         |
| 3. Deskripsi Variabel Penelitian .....   | 75         |
| a) Variabel Disiplin Kerja (X1).....   | 75         |
| b) Variabel Motivasi Kerja (X2) .....  | 81         |
| c) Variabel Kepuasan Kerja (X3).....   | 86         |
| d) Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....   | 92         |
| 4. Uji Kualitas Data.....  | 96         |
| a) Hasil Uji Validitas .....   | 96         |
| b) Hasil Uji Reliabilitas .....  | 98         |
| 5. Uji Asumsi Klasik.....  | 99         |
| a) Hasil Uji Normalitas.....   | 99         |
| b) Hasil Uji Heteroskedastisitas .....   | 100        |
| c) Hasil Uji Multikolinearitas.....  | 101        |
| 6. Regresi Linear Berganda.....  | 101        |
| 7. Uji Hipotesis .....   | 103        |
| a) Hasil Uji Simultan (Uji F).....   | 103        |
| b) Hasil Uji Parsial (Uji t).....  | 103        |
| 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....   | 104        |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian .....   | 105        |
| 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....                                       | 105        |
| 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....                                       | 106        |
| 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....                                       | 108        |
| 4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja<br>Terhadap Kinerja Karyawan ..... | 110        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>  |            |
| A. Kesimpulan .....  | 114        |
| B. Saran.....  | 114        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>   | <b>117</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>   | <b>119</b> |

## DAFTAR TABEL

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Tabel 1.1 Daftar Divisi Kerja.....                                     | 4              |
| Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Bulan Mei 2020.....                     | 5              |
| Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Bulan Juni 2020 .....                   | 5              |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....                                   | 46             |
| Tabel 3.1 Jadwal Penelitian .....                                      | 50             |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel .....                                   | 53             |
| Tabel 3.3 Skor Skala Likert .....                                      | 58             |
| Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Koefisien Determinasi .....         | 66             |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....      | 71             |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                | 71             |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....  | 72             |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Pendapatan .....  | 73             |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....       | 73             |
| Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Kontrak Karyawan .....   | 74             |
| Tabel 4.7-4.14 Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X1).....   | 75-80          |
| Tabel 4.15-4.22 Penilaian Responden Variabel Motivasi Kerja (X2) ..... | 81-86          |
| Tabel 4.23-4.30 Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X3).....  | 87-92          |
| Tabel 4.31-4.36 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 92-96          |
| Tabel 4.37-40 Hasil Uji Validitas X1, X2, X3, dan Y .....              | 96-98          |
| Tabel 4.41 Hasil Uji Reliabilitas X1,X2, X3, dan Y .....               | 98             |
| Tabel 4.42 Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov.....                          | 100            |
| Tabel 4.43 Hasil Uji Multikolinearitas .....                           | 101            |
| Tabel 4.44 Hasil Regresi Linear Berganda .....                         | 102            |
| Tabel 4.45 Hasil Uji F.....  | 103            |
| Tabel 4.46 Hasil Uji t.....  | 103            |
| Tabel 4.47 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....                       | 104            |

## DAFTAR GAMBAR

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....                 | 47             |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....                 | 70             |
| Gambar 4.3 PP-Plot Uji Normalitas.....               | 99             |
| Gambar 4.4 Histogram Uji Normalitas.....             | 99             |
| Gambar 4.5 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas ..... | 100            |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Seiring dengan perkembangan pesat peradaban, kehidupan dan budaya manusia serta arus globalisasi menimbulkan adanya pergeseran nilai budaya, pola pikir dan sosial. Pergeseran gaya hidup masyarakat menuntut kehidupan sosial dengan serba serbi harus terpenuhi dalam sisi kebutuhan finansial maupun nama baik dan status sosial. oleh sebab itu sebagai sumber daya manusia kita dituntut memiliki perencanaan kemampuan agar dapat mengisi ruang ruang manajemen demi tercapainya kebutuhan bersama.

Perencanaan Sumber daya manusia ini berkaitan erat dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja dimasa depan, baik kuantitas, kualifikasi maupun yang lainnya agar terciptanya produktifitas dan oprasional yang baik dan sesuai kebutuhan manajemen. Melalui sumber daya manusia yang matang perusahaan juga dituntut memberikan timbal balik yang sesuai bagi para sumber daya manusia. Tentunya produktifitas dan kemampuan seorang sumber daya manusia diukur dari kinerja dalam menangani pekerjaan yang sesuai bidangnya, hingga orang tersebut dapat dikatakan seorang yang professional. Profesionalisme merupakan modal bagi sumber daya manusia agar dapat mencapai tingkat yang baik dalam sebuah manajemen perusahaan. Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan

tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2018: 182). Menurut Edison (2016:190), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Mulyadi (2015:63), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas tanggung jawab mereka.

Pentingnya penilaian kerja tentunya juga dipengaruhi oleh faktor penilaian perusahaan tentang kedisiplinan kerja karyawannya , karena disiplin tercipta dari kepribadian karyawan maupun budaya dan peraturan perusahaan itu sendiri misalnya ada pemberian sanksi apabila karyawan terlambat seperti denda atau pemotongan gaji, menurut Hasibuan (2016:444), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, Edy Sutrisno (2016:89). Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang baik, Priansa (2014). Bambang Wahyudi (2011) menyatakan bahwa semakin baik kedisiplinan seseorang karyawan, maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai ditetapkan”.

Salah satu aspek penting yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Dan salah satu faktor penting yang dapat mendorong kinerja pegawai menjadi optimal yaitu adanya motivasi. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya. Proses pemberian dorongan yang dilakukan kepada karyawan supaya dapat bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan/instansi, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja. Motivasi juga dapat dipahami dari teori kebutuhan dasar manusia. Menurut teori ini, manusia mempunyai beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut meliputi: kebutuhan fisik, keamanan, perasaan memiliki, penghargaan dari orang lain, dan aktualisasi diri. Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dipenuhi, maka motivasi kerja tetap terjaga. Hasil akhir dari tindakan menggerakkan motivasi adalah tercapainya kinerja perusahaan yang optimal. Daya dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian /keterampilan, tenaga dan waktunya untuk tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya Siagian (2016:138). Sedangkan menurut Hasibuan (2016:142), motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Prabu Mangkunegara (2016:81),

motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Penelitian Regina Aditya Reza (2010) menyatakan bahwa terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, di antaranya adalah menurunnya keinginan karyawan dalam kepuasan kerja, kurangnya disiplin ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2011:202) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Danang Sunyoto (2013:15) Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

Dalam hal ini dapat dimaknai bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang membuat rasa ingin bekerja lebih baik lagi. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya, maka akan meningkatkan performa kerja pegawai tersebut. Secara langsung, disiplin, motivasi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan, sebagai penilaian objektif yang dilakukan dalam suatu organisasi. Sehingga setiap sumber daya manusia dapat membangun produktifitas dan kinerja optimal.

Dalam penelitian ini penulis ingin menganalisa tentang bagaimana perilaku karyawan terhadap pekerjaannya itu sendiri, bagaimana karyawan mengatasi



masalah produktifitas kinerjanya, apakah disiplin, dan motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehari hari, sehingga mampu memberikan efek positif terhadap perkembangan sumber daya manusia sendiri yang tidak terlepas dari upaya yang selalu dilakukan oleh pihak perusahaan untuk dapat memaksimalkan serta memberikan kepuasan bagi semua karyawan nya PT. Perkasa Internusa Mandiri yang berada di Medan menjadi lokasi penelitian, karena beberapa waktu ini menjadi sorotan permasalahan karyawan yang kurang disiplin misalnya seperti karyawan sering tidak hadir, tidak tepat waktu baik dalam kehadiran maupun dalam melaksanakan pekerjaan, serta kurangnya kepuasan kerja yang dirasa hal ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, hingga oprasional tidak berjalan maksimal.

Dimana PT. Perkasa Internusa Mandiri merupakan sebuah perusahaan Koperasi yang merupakan koperasi karyawan dibawah naungan Plaza Millenium dan untuk selanjutnya dalam anggaran ini cukup disebut “Koperasi”. Koperasi ini berkedudukan di Medan, kecamatan Medan Helvetia, Kelurahan Dwikora. PT. Perkasa Internusa Mandiri berdiri sejak tahun 1999. Yang dimaksud dengan karyawan Plaza Millenium adalah Karyawan yang terdaftar dalam struktur PT. Perkasa Internusa Mandiri selaku pengelola Plaza Millenium Medan dan telah diangkat menjadi karyawan tetap. Permintaan menjadi anggota harus dilampiri dengan persyaratan bersedia mentaati AD / RT dan peraturan lainnya dalam setiap pemilihan pengurus yang diselenggarakan anggota berhak dalam memilih menurut ketentuan peraturan tata tertib rapat dan dipilih menjadi pengurus atau pengawas.

Tabel 1.1. Daftar Divisi Kerja

| Divisi Kerja        | Jumlah Karyawan<br>(orang) |
|---------------------|----------------------------|
| Sekretaris Koperasi | 1                          |
| Bendahara Koperasi  | 1                          |
| Manajer :           |                            |
| Manajer Oprasional  | 1                          |
| Manajer Keuangan    | 1                          |
| Manajer Pemasaran   | 1                          |
| Manajer SDM         | 1                          |
| Staff Administrasi  | 8                          |
| Unit kerja :        |                            |
| Clean & foodcourd   | 16                         |
| Helm & ticketing    | 8                          |
| Unit Keamanan       | 18                         |
| Total               | 56                         |

Sumber ; PT. PIM MEDAN

Berdasarkan pada hasil temuan diatas dapat dilihat bahwa PT. PIM Medan merekrut karyawan tetap sebanyak 56 orang, yang terdiri dari 10 divisi kerja. Dengan data diatas kita dapat menganalisis beberapa pentingnya disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja dalam menunjang kinerja seorang pegawai. Dengan adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan terdorong untuk terus melakukan hal terbaik terhadap pekerjaannya. Tentu saja hal tersebut juga diiringi dengan kedisiplinan sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik. Kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan membuat seorang pegawai mencintai pekerjaan yang dilakukannya dan juga akan menjadi pendorong untuk memberikan hasil yang terbaik.

Pada karyawan PT. PIM diharapkan setiap karyawannya memiliki motivasi yang tinggi serta disiplin dalam bekerja dan merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan, namun berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang dilakukan peneliti, terdapat kesenjangan dari harapan tersebut. Beberapa karyawan terlihat kurang bersemangat dalam bekerja sehingga tak

jarang mendapatkan testimoni yang kurang baik. Selain itu hasil pekerjaan yang terlihat dikerjakan dengan tidak maksimal dan ketidak disiplin yang terlihat dari absensi pegawai. Beberapa pegawai merasa kurang puas terhadap pekerjaannya mereka emban dikarenakan mereka merasa apa yang dilakukan tidak sesuai dengan diharapkan mereka. Dalam penelitian ini, peneliti juga mendasari bahwa faktor disiplin ditunjukkan melalui data absensi yang peneliti ambil dari PT. PIM Medan yang dapat menunjukkan bagaimana karyawan PT. PIM mengaplikasikan kedisilinnnya dalam pekerjaannya sehari hari melalui absensi kehadiran karyawan yang merupakan salah satu data paling mendasar dan mudah dilihat, berikut ini tabel rekapan absensi selama 2 bulan yang menunjukkan penurunan kehadiran karyawan PT. PIM Medan.

| Divisi Kerja        | Tanggal |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
|---------------------|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
|                     | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |   |
| Sekretaris Koperasi |         |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
| Bendahara Koperasi  |         |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
| Manajer Oprasional  |         |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
| Keuangan            |         |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
| Pemasaran           |         |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
| SDM                 |         |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
| Staff Administrasi  |         |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
| Clean& foodcourt    | 1       | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1  | 2  | 1  | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |   |
| Helm & ticketing    | 1       | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1 |
| Unit Keamanan       | 1       | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |   |

Tabel 1.2. Rekapitulasi Absensi Bulan Mei 2

Sumber: PT. PIM Medan

Dapat dilihat pada Bulan Mei 2020 bahwa jumlah keseluruhan ketidakhadiran karyawan sebanyak 20 orang. Dengan masing masing devisi kerja Sekretaris Koperasi 1 hari tidak hadir di bulan Mei, Begitu pula manajer Oprasional dan SDM, sementara Staff Administrasi 2 hari tidak hadir sebanyak 3 orang dalam bulan tersebut, divisi kerja Clean & Foodcourt 5 hari tidak hadir sebanyak 7 orang, pada Helm dan Tiketing 4 hari sebanyak 5 orang dan unit keamanan 2 hari tidak hadir sebanyak 2 orang sepanjang bulan Mei.

Tabel 1.3. Rekapitulasi Absensi Bulan Juni 2020

| Divisi Kerja                | Tanggal |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |   |   |   |   |
|-----------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|
|                             | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |   |   |   |   |   |   |
| <u>Sekretaris Koperasi</u>  |         |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 2  | 2  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |   |   |   |   |
| <u>Bendahara Koperasi</u>   |         |   |   |   | 2 |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |   |   |   |   |
| <u>Manajer Oprasional</u>   |         |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 2  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |   |   |   |   |
| <u>Keuangan</u>             |         |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |   |   |   |   |
| <u>Pemasaran</u>            |         | 2 |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |   |   |   |   |
| <u>SDM</u>                  |         |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 2  |    |    |    |    |    |   |   |   | 2 |   |   |
| <u>Staff Administrasi</u>   |         |   |   |   | 3 |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 2  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   | 2 |   |   | 3 |   |
| <u>Clean&amp; foodcourt</u> | 1       | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 2  | 1  | 3  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 |
| <u>Helm &amp; ticketing</u> | 2       | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 3  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| <u>Unit Keamanan</u>        | 1       | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |

Sumber : PT. PIM MEDAN

- Ket* : ■ = Hari Libur Manajemen
- 1 = 1 Orang OFF DAY
- 2 = 1 Orang OFF DAY 1 Orang Tidak Hadir
- 3 = 1 Orang OFF DAY 2 Orang Tidak Hadir
- 4 = 1 Orang OFF DAY 3 Orang Tidak Hadir

Pada Bulan Juni terlihat penurunan dibandingkan bulan Mei yaitu jumlah keseluruhan ketidakhadiran pada bulan juni yaitu 35 orang, sehingga menghasilkan selisih 16 orang lebih banyak pada bulan juni, oleh sebab itu pada bulan sebelumnya terlihat pula perbedaannya dimasing masing divisi pada sekretaris Koperasi dan para manajer dibulan ini tingkat disiplinnya terlihat menurun ditandai bertambahnya ketidakhadiran seperti dibulan mei sebanyak 1 hari dibulan Juni 3 hari, sementara divisi lainnya yaitu staff administrasi 4 hari sebanyak 6 Orang. Didevisi lain seperti *Clean & Foodcourt* 5 hari sebanyak 9 orang, kemudian *Helm & ticketing* 6 hari se banyak 7 orang dan pada Unit keamanan tingkat ketidakhadiran pun meningkat yakni 4 hari sebanyak 5 orang. Kesimpulannya yaitu dari bulan Mei ke bulan Juni terlihat bahwasannya tingkat disiplin karyawan semakin menurun dengan ditandai meningkatnya absensi ketidakhadiran para pegawai PT. PIM Medan.

Dalam hasil rekap absensi maka dapat dilihat Kedisiplinan karyawan turut semakin menurun, hal ini berpengaruh pada produktifitas kinerjanya maka untuk meningkatkan kinerja yang maksimal karyawan maka diperlukan peningkatan disiplin, motivasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, dalam hal ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan”

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah pada penelitian kali ini sebagai berikut:

- a. Menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan diperusahaan dalam beberapa bulan.
- b. Karyawan belum mendapatkan daya pendorong atas tugas yang di berikan perusahaan.
- c. Karyawan belum mendapatkan balas jasa atas prestasi yang telah diberikan kepada perusahaan.
- d. Karyawan masih belum memenuhi kualitas yang merupakan suatu proses dari penyelesaian tugas di perusahaan.

### **2. Batasan Masalah**

Pada penelitian kali ini penulis membatasi masalah hanya pada Variabel Disiplin, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah serta batasan masalah di atas maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PIM MEDAN?

2. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PIM MEDAN?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PIM MEDAN ?
4. Apakah Disiplin, Motivasi, dan kepuasan Kerja, berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PIM MEDAN?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin secara parsial terhadap Kinerja.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja.
- d. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat bagi Peneliti

Bagi penulis dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat diaplikasikan dalam kehidupan dan pengembangan SDM dimasa depan agar lebih berkualitas dan produktif.

- b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai perbandingan, contoh, pedoman dan pengaplikasian dimasa mendatang. sebagai acuan dan tuntutan untuk mencapai tujuan perusahaan yang terbaik.

2) Bagi Karyawan atau SDM

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk sebagai bahan pembelajaran dalam pengembangan Kemampuan SDM sendiri.

3) Bagi Kalangan Akademik dan Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah perpustakaan dengan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Aidin Bentar (2017), Universitas Jember yang berjudul: “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember”. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Model Penelitian : Sama-sama menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan jumlah penelitian terdahulu 5 (lima) variabel dan sedangkan penelitian ini 4 (variabel).
2. Variabel Penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu, Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja, sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja.



3. Jumlah sampel : penelitian terdahulu sebanyak 63 karyawan sebagai responden , sedangkan penelitian ini menggunakan 56 karyawan sebagai responden, dimana 56 orang ini merupakan karyawan tetap yang bekerja di PT. Perkasa Internusa Mandiri.
4. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017, sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2020
5. Lokasi Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan di Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember , sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Penilaian Kerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan kompensasi dan pengembangan karir bagi karyawan merupakan pernyataan dalam buku Menejemen Sumber Daya Alam oleh Kasmir (2018).

Menurut Kasmir (2018: 182), mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Edison (2016:190), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mulyadi (2015:63), mendefenisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas tanggung jawab mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka, dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2018:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu:

- 1) Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Apabila kemampuannya baik maka semakin maksimal seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki kemampuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil yang baik pula.
- 3) Rancangan Kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya apabila suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka hasilnya akan bernilai baik pula.
- 4) Kepribadian yaitu kepribadi seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- 5) Motivasi Kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya Kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya Organisasi merupakan kegiatan kebiasaan kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

- 9) Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin Kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh sungguh.

Menurut Siagian (2016:89), Kinerja dipengaruhi oleh empat faktor yaitu:

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the rightjob*).

a) Pengetahuan

Suatu informasi yang sudah sama dengan pemahaman serta potensi untuk memutuskan dan selanjutnya terekam pada pikiran setiap orang. Seperti :  
Pendidikan, pengalaman, latihan, dan minat

b) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan

kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Seperti : kecakapan dan kepribadian.

## 2) Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

c) Kondisi sosial : organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan serikat kerja.

d) Kebutuhan individu : fisiologis, sosial dan egoistik

e) Kondisi fisik : lingkungan kerja.

## 3) Disiplin kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

## 4) Evaluasi

Mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

### c. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2018:208), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

#### 1) Kualitas (*mutu*)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (*mutu*) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

#### 2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kualitas yang yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

#### 3) Waktu ( jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerja kurang baik,

demikian sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

#### 4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari anggaran. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, perlakuan efektivitas biaya di seluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel. Biaya ini berkaitan untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya.

#### 5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan melakukan

pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

#### 6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

Mangkunegara (2016:75), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

##### 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

##### 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana



sesuai dengan tujuan perusahaan.

### 3) Tanggung jawab

Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

### 4) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

### 5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwayang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

## **2. Disiplin**

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

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama

yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

Menurut Hasibuan (2016:444), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Edy Sutrisno (2016:89), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

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

Edy Sutrisno (2016:89), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

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.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

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

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 pemimpinnya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

a) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.

- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahannya sekalipun.

Sedangkan menurut Bambang Wahyudi (2011:201-207), banyak faktor yang mempengaruhi tegak tindaknya suatu disiplin suatu organisasi atau perusahaan faktor-faktor tersebut antara lain :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan dapat memenuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balasan jasa yang setimpal dengan jernih payahnya yang telah diseimbangkan bagi perusahaan. Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua dan berusaha mencari tambahan dari luar sehingga menyebabkan ia sering mangkir, serta meminta izin keluar sebagainya.

2) Adanya tidak keteladanan pemimpin

Keteladanan pemimpin maksudnya bahwa dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperlihatkan bagaimana pimpinan dapat mencegah disiplin dirinya dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan peranan keteladanan

pimpinan amat besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu organisasi atau pun perusahaan menjadi perbutan para karyawan. Oleh sebab itu, bila seseorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin pada perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktekannya dan memelopori, agar dapat diikuti oleh karyawan orang lain.

### 3) Ada tidaknya aturan pasti untuk dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat dilaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti dapat dijadikan pegangan bersama. Para karyawan mau melakukan disiplin kerja bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Oleh sebab itu perusahaan akan dapat ditegakan dalam perusahaan, bila ada peraturan tertulis yang disepakati.

### 4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Suatu disiplin dapat ditegakan bila disamping aturan yang tertulis yang jadi pegangan bersama, juga perlu bila sanksi. Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan sesuai tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan tindakan yang sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

### 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Adanya pengawasan, maka karyawan akan terbiasa disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini

tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegasnya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya diperusahaan.

#### 6) Adanya tidaknya perhatian kepadakaryawan

Pimpinan yang berhasil memmberi perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

Ada 2 faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja menurut Indah Puji Hartatik (2018:197-199) yaitu :

- 1) Faktor Kepribadian yaitu faktor yang penting dalam kepribadian seseorang yang dicerminkan dari prilaku disiplin karena kepatuhan .
- 2) Faktor lingkungan yaitu sikap disiplin dalam seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan sosial, pembentukan disiplin tidak muncul begitu saja namun dikarenakan proses pembelajaran secara terus menerus.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu adalah, besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-keiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:104), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Diantaranya sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

2) Teladan Kepemimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.

3) Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi

Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakanakan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut Abdurahmat Fathoni dalam buku Indah Puji Hartantik (2018:200-202) Indikator disiplin kerja 7 yaitu :

- 1) Tujuan dan kemampuan dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh kepada tingkat kedisiplinan karyawan.
- 2) Keteladanan pimpinan merupakan contoh bagi staff atau panutan bagi bawahannya. Apabila peraturan tidak diawali disiplin oleh karyawannya, maka kebijakan tidak akan dilaksanakan secara maksimal.
- 3) Keadilan bagi seluruh staff tetu tidak boleh dibeda bedakan tanpa memandang kedudukan. Bila melanggar maka aka nada sanksi yang dikenakan.
- 4) Pengawasan melekat mewujudkan disiplin karyawan yang merupakan tindakan nyata paling efektif yang menuntut kerja sama antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan.
- 5) Sanksi hukuman dibuat untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku karyawan bukan untuk menyakiti, karena sanksi akan membuat prilaku yang tak disiplin mendapat hukuman dan menjadi jera dalam melakukan tindakan tidak disiplin, sanksi juga mencegah melemahnya peraturan dalam suatu organisasi.
- 6) Ketegasan dalam memberikan sanksi pelanggaran merupakan koreksi agar peraturan kerja dapat dilaksanakan dengan konsisten.
- 7) Hubungan kemanusiaan mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Mathis (2013:194-198), menyatakan bahwa indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:



#### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemauan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawannya, jika pekerja diluar kemampuan karyawan tersebut atau jauh dibawah kemampuan karyawan maka sesungguhnya kedisiplinan karyawan rendah.

#### 2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau parakaryawan/karyawati.

#### 3) Balas jasa

Berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

#### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 5) Waskat.

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### 6) Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak karyawan akan berkurang.

#### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk mengatur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

#### 8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan yang ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator variabel disiplin kerja yaitu adalah tujuan kemampuan, teladanan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi/ instansi adalah motivasi kerja SDM yang ada dalam lingkungan kerja. Motivasi berhubungan dengan dorongan yang ada didalam diri manusia sehingga menunjuk kondisi adanya keberagaman intensitas, kualitas, arah dan lamanya perilaku kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi)

seseorang yang dapat meningkatkan ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan kegiatan baik bersumber dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal).

Menurut Sondang P.Siagian (2016:138), daya dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian /keterampilan, tenaga dan waktunya untuk tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Prabu Mangkunegara (2016:81), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:142), motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah motivasi merupakan daya dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian /keterampilan ,tenaga dan waktunya untuk tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor motivasi dibedakan menjadi dua, yang pertama dinamakan situasi motivasi yang “*subjective*” atau faktor faktor instrinsik dan yang kedua adalah faktor “*objective*” atau faktor *ektrinsik*.

Luthans (2015:157), menyatakan bahwa faktor-faktor yang bersifat internal ( *motivasi instrinsik* ), antara lain :

### 1) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Setiap orang ingin diikuti sertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

### 2) Prestasi yang diraih ( *Achievment* )

Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

### 3) Pengakuan orang lain ( *Recognition* )

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.

### 4) Pekerjaan itu sendiri ( *The work it self* )

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi.

5) Kemungkinan pengembangan ( *The possibility of growth* )

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan- pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang akan mendorongnya lebih giat dalam bekerja.

6) Kemajuan (*Advancement*)

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena setiap pegawai menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembang potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk lebih baik. Sedangkan yang berhubungan dengan faktor eksternal (*motivasi ekstrinsik*) antara lain:

1) Gaji

Tidak ada suatu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

2) Keamanan dan keselamatankerja.

Kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja.

3) Kondisi kinerja

Dengan kondisi kinerja yang nyaman, aman dan tenang serta disukung oleh peralatan yang memadai, karyawan akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari- hari.

#### 4) Hubungan kinerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kinerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan dan bawahan.

#### 5) Prosedur perusahaan

Keadilan dan kebijakan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi pekerja.

#### 6) Status

Merupakan posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain status pekerjaannya antara lain ditunjukkan oleh klasifikasi jabatan, hak-hak istimewa yang di berikan serta peralatan dan lokasi kerja yang dapat menunjukkan statusnya.

Danim (2014:66), menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

##### 1) Gaya kepemimpinan administrator.

Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.

##### 2) Sikap individu.

Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.

### 3) Situasi kerja

lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekankan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

Bedasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi gaji, keamanan keselamatan kerja, kondisi kinerja, hubungan kinerja, prosedur perusahaan, dan status. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan, dan kemajuan.

### **c. Tujuan Motivasi Kerja**

Winardi (2011:84), mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu:

- 1) Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya
- 2) Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- 3) Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa

aman.

Tujuan motivasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Buku Mengembangkan SDM oleh Indah Puji Hartantik (2018:162-163) yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyaawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan terhadap tugas tugasnya.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan ter hadap tugas tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat alat dan bahan baku.

#### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Sondang P.Siagian (2016:138), definisi lain dari indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.
- 2) Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.
- 3) Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinnya mengabulkan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.



- 4) Keahlian : kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan) Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pengubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.
- 6) Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.
- 7) Kewajiban : Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
- 8) Tujuan : Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Hasibuan (2016:155), dimensi dan indikator motivasinya adalah.

- 1) Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.
  - a) Mengembangkan kreativitas dari para karyawan yang ada dalam perusahaan.
  - b) Antusias untuk berprestasi tinggi yang timbul dari diri para karyawan yang ada dalam perusahaan.
- 2) Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu.
  - a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).

- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
  - c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
  - d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
- 3) Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.
- a) Memiliki kedudukan yang terbaik yang diharapkan dari para karyawan.
  - b) Mengerahkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan demi mencapai kekuasaan yang diinginkannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel motivasi dalam penelitian ini adalah, daya dorong, kemauan, kerelaan, keahlian, keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan.

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

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

Salah satu sarana sumber daya manusia dalam organisasi yaitu terciptanya kepuasan kerja bagi SDM sendiri, dampaknya yaitu, meningkatnya produktifitas, tingkat absensi dan tingkat pergantian karyawan. Apabila karyawan merasa puas akan pekerjaannya maka ia akan melaksanakan kerjanya dengan tingkat produktifitas yang baik pula hal ini tentu berpengaruh pada kemajuan dan keproduktifan organisasi.

Menurut Hasibuan (2011:202) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Danang Sunyoto (2013:15) Kepuasan kerja

adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Sedangkan menurut Indah Puji Hartatik (2014:225) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, perasaan seseorang terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

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

Menurut hasibuan (2011) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu :

- 1) Faktor Psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistim dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Edi Sutrisno (2016) yaitu :

- 1) Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

- 2) Faktor social

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

- 3) Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

- 4) Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

Bedasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial.

#### **e. Indikator Kepuasan Kerja**

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2011) antara lain :

1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

2) Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6) Tingkat gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7) Kepuasan kerja tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8) Lingkungan kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Menurut Veithzal Rivai (2011) menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- 2) Supervisi.
- 3) Organisasi dan manajemen.
- 4) Kesempatan untuk maju.

- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
- 6) Rekan kerja.
- 7) Kondisi pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreativitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kepuasan kerja tidak langsung, dan lingkungan kerja.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis disajikan antara lain:

**TABEL 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Nama  | Judul   | Variabel   | Model analisis          | Kesimpulan   |
|----|---|---|--|-------------------------|--|
| 1  | Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkor o, dan Dewi Prihartini (2017) | Analisis Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi ( | Variabel Independent : Kepemimpinan ( X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja(X3) Lingkungan kerja(X4) Variabel Dependent : Kinerja (Y) | Regresi linear berganda | Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa kepemimpinan , motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan Kerja |

|   |  |  |  |                         |  |
|---|--|--|--|-------------------------|--|
|   |  | TBS ) Jember   |  |                         | berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja  |
| 2 | Ririn Nur Indah Sari , Hady Siti Hadijah (2016)  | Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja                      | Variabel Independent :<br>Kepuasan kerja ( X1)<br>Disiplin kerja (X2)<br>Variabel Dependent :<br>Kinerja (Y) | Survey eksplanasi       | Berdasarkan hasil analisis survey eksplanasi diketahui bahwa kepuasan kerja dan disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja   |
| 3 | Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi (2013) | Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah | Variabel Independent :<br>Kompensasi ( X1)<br>Lingkungan kerja (X2)<br>Variabel Dependent :<br>Kinerja (Y)   | Regresi linier berganda | kompensasi Dan lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah.   |
| 4 | Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013)  | Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya        | Variabel Independent :<br>pelatihan ( X1)<br>motivasi kerja (X2)<br>Variabel Dependent :<br>Kinerja (Y)      | Regresi linier berganda | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5 | Regina   | Pengaruh Gaya  | Variabel   | Regresi                 | Hasil analisis   |



|   |                         |   |  |                         |   |
|---|-------------------------|---|--|-------------------------|---|
|   | Aditya Reza (2011)      | Kepemimpinan , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa                 | Independent : Gaya kepemimpinan ( X1) motivasi (X2) disiplin (X3) Variabel Dependent : Kinerja (Y) | linier berganda         | menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |
| 6 | Ririvega Kasenda (2013) | Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company manado | Variabel Independent : kompensasi motivasi (X2) Variabel Dependent : Kinerja (Y)                   | Regresi linier berganda | kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif.  |

Sumber: Diolah Penulis, 2020

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat, waktu, dan objek penelitian yang berbeda serta variabel penelitian yang berbeda yang penulis angkat dalam judul Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

### C. Kerangka Konseptual

Menurut Rusiadi (2013:67) mendefenisikan kerangka konseptual atau kerangka pemikiran berisi uraian singkat tentang konsep atau teori yang relevan dengan setiap variabel yang terlibat didalam penelitian, yang dapat diuji, merupakan satuan analisis dan dapat menjelaskan atau memprediksi suatu gejala.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kasmir (2018:189), mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu dari faktor faktor yang mempengaruhi kinerja. Diprediksikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

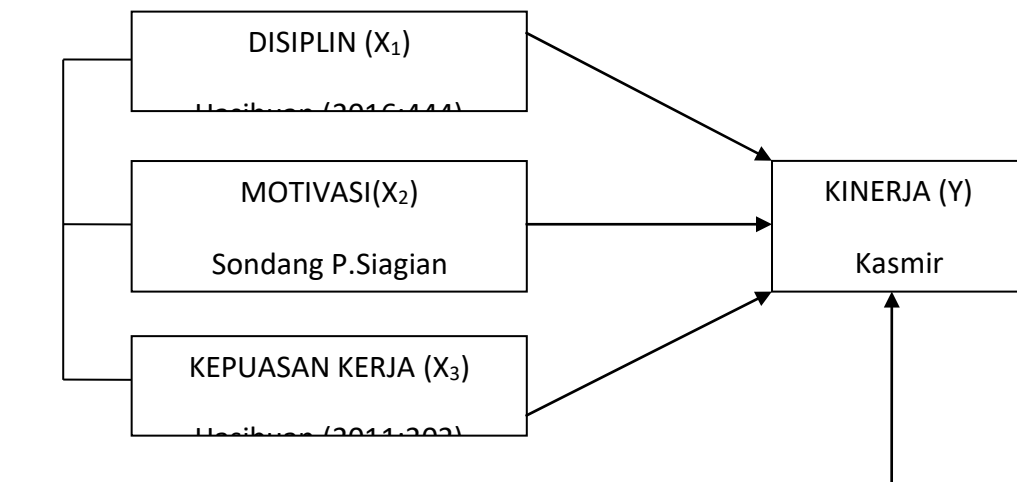
Kasmir (2018: 189), mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu dari factor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Diprediksikan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi daya dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian /keterampilan ,tenaga dan waktunya untuk tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan kinerjanya Sunyoto (2012). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutmainah (2013), Komara & Nelliwati (2014), dan Mundakir (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja.

#### 4. Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

bahwa ketiga variabel yaitu disiplin, motivasi dan kepuasan kerja ini mempengaruhi kinerja secara simultan terhadap kinerja. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber : Diolah Penulis 2020

Keterangan :

X1: Disiplin Kerja (*independent variable*)

X2: Motivasi Kerja (*independent variable*)

X3: Kepuasan Kerja (*independent variable*)

Y : Kinerja Karyawan (*dependent variable*)

#### D. Hipotesis

Menurut Manulang dan Pakpahan (2014:61), hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada rumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan

masalah, masalah, landasan teori, dan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun serentak terhadap kinerja karyawan di PT. PIM Medan.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun serentak terhadap kinerja karyawan di PT. PIM Medan.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun serentak terhadap kinerja karyawan di PT. PIM Medan.

H4 : Disiplin, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PIM Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmiah dengan langkah-langkah yang relevan terhadap masalah yang dirumuskan. Agar penelitian ini berjalan baik, penulis akan membuat penelitian yang bersifat kuantitatif.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:108-109), analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Analisis data kuantitatif biasanya menggunakan statistik-statistik yang beragam banyaknya, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial, statistik parametrik, maupun statistik non-parametrik. Umumnya analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka". Penelitian ini membahas pengaruh variabel bebas (disiplin, motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Menurut Manulang dan Pakpahan (2014: 136), tempat penelitian adalah bagian untuk mengemukakan secara detail, spesifik, lengkap, di mana penelitian dilakukan dan alasan logis mengapa memilih lokasi tersebut.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:136), waktu penelitian adalah mengemukakan secara rinci kapan penelitian dilakukan, kapan berawal dan berakhir, serta membuat tabel jadwal atau skedul waktu penelitian yang pada hakikatnya berisi “proses penelitian” sejak prariset/menemukan masalah sampai kepada analisis data/penarikan kesimpulan

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri yang beralamat di Jl.Kapten Muslim No. 111, Helvetia Tengah Kec. Medan Helvetia, Kota Medan. Waktu penelitian periode tahun 2020.

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai Juli sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel di bawah ini.

**Tabel 3.1.**  
**Rencana Kegiatan Penelitian**

| Keterangan              | 2020 |    |           |    |         |    |          |    | 2021 |         |
|-------------------------|------|----|-----------|----|---------|----|----------|----|------|---------|
|                         | Mei  |    | September |    | Oktober |    | November |    | Juni | Agustus |
|                         | I    | IV | I         | IV | I       | IV | I        | IV | IV   | IV      |
| Pengajuan Judul Skripsi |      |    |           |    |         |    |          |    |      |         |
| Pengerjaan Skripsi      |      |    |           |    |         |    |          |    |      |         |
| Bimbingan               |      |    |           |    |         |    |          |    |      |         |
| Seminar Skripsi         |      |    |           |    |         |    |          |    |      |         |
| Bimbingan               |      |    |           |    |         |    |          |    |      |         |
| Sidang Meja Hijau       |      |    |           |    |         |    |          |    |      |         |

Sumber : Penulis, 2021

## **C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber**

### **1. Populasi**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, di mana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan berjumlah 56 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya. Menurut Arikunto (2012:104), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. PERKASA INTERNUSA MANDIRI MEDAN yaitu sebanyak 56 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau biasa disebut dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:62), bahwa : teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:108-109), “analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-

angka atau numerik tertentu”.

Menurut Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:82), sumber data dibagi dua yaitu:

a) Data Primer

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:82), data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya dan data tersebut sebelumnya tidak ada.

b) Data Sekunder

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:82), Sebagai pendukung dalam penelitian ini, maka penulis juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti tetapi diperoleh dari orang atau pihak lain.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal perusahaan. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Sumber data internalnya adalah pegawai pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

## **D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: disiplin (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (Y) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

### **2. Defenisi Operasional**

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan. Adapun variabelnya yaitu disiplin (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja pegawai sebagai (Y).



Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai

berikut :

**Tabel 3.2**  
**Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

| <b>Variabel</b>     | <b>Defenisi Oprasional</b>   | <b>Indikator</b>  | <b>Deskripsi</b>  | <b>Skala ukur</b> |
|---------------------|--|---|---|-------------------|
| Kinerja (Y)         | Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periodeterentu .<br>(Kasmir, 2018:182) | 1. Kualitas (mutu),<br>2. Kuantitas (jumlah),<br>3. Waktu (jangka waktu),<br>4. Penekanan biaya,<br>5. Pengawasan,<br>6. Hubungan antar karyawan.<br>(Kasmir, 2018:189)       | 1. Kualitas( <i>mutu</i> )<br>Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas ( <i>mutu</i> ) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.<br>2. Kuantitas(jumlah)<br>Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.<br>3. Waktu (jangka waktu).<br>Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waku dalam menyelesaikan pekerjaanya.<br>4. Penekananbiaya.<br>Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.<br>5. Pengawasan.<br>Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.<br>6. Hubungan antarkaryawan.<br>Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. | <i>Likert</i>     |
| Disiplin kerja (X1) | Kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yangberlaku.<br>(Hasibuan, 2016:444)                                  | 1.Tujuan dan Kemampuan<br>2.Teladan<br>Kepemimpinan<br>3. Balas Jasa<br>4. Keadilan<br>5.Waskat<br>6.Sanksi<br>7. Ketegasan<br>8.Hubungan Kemanusiaan.<br>Hasibuan, 2016:104) | 1. Tujuan dan Kemampuan<br>Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.<br>2. Teladan Kepemimpinan<br>Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.<br>3. Balas Jasa<br>Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadapperusahaan/pekerjaan.<br>4. Keadilan   | <i>Likert</i>     |

|               |   |  |  |               |
|---------------|---|--|--|---------------|
|               |   |  | <p>Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.</p> <p>5. Waskat<br/>Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.</p> <p>6. Sanksi<br/>Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.</p> <p>7. Ketegasan<br/>Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.</p> <p>8. Hubungan Kemanusiaan<br/>Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.</p> |               |
| Motivasi (X2) | <p>Daya dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian /keterampilan ,tenaga dan waktunya untuk tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daya pendorong</li> <li>2. Kemauan</li> <li>3. Kerelaan</li> <li>4. Keahlian</li> <li>5. Keterampilan</li> <li>6. Tanggung jawab</li> <li>7. Kewajiban</li> <li>8. Tujuan</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.</li> <li>2. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.</li> <li>3. Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.</li> <li>4. Keahlian: kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan) Membentuk keahlian adalah proses</li> </ol>        | <i>Likert</i> |

|                     |  |   |   |               |
|---------------------|--|---|---|---------------|
|                     | <p>ditentukan sebelumnya.</p> <p><b>Menurut Sondang P.Siagian (2016:138)</b></p>                               |   | <p>penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmutertentu.</p> <p>5. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.</p> <p>6. Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.</p> <p>7. Kewajiban: Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Tujuan: Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untukmenimbulkannya.</p> <p>8. Tujuan: Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untukmenimbulkannya.</p> |               |
| Kepuasan kerja (X3) | <p>Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.</p> <p><b>Menurut Hasibuan (2011:202)</b></p> | <p>1. kesetiaan</p> <p>2. kemampuan</p> <p>3. kejujuran</p> <p>4. kreatifitas</p> <p>5.kepemimpinan</p> <p>6. tingkat gaji</p> <p>7. kepuasan kerja tidak langsung</p> <p>8. lingkungan kerja</p> | <p>1. Kesetiaan</p> <p>Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.</p> <p>2. Kemampuan</p> <p>Penilai menilai hasil kerja</p>   | <i>Likert</i> |

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  |  | <p>baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.</p> <p>3. Kejujuran<br/>Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.</p> <p>4. Kreatifitas<br/>Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.</p> <p>5. Kepemimpinan<br/>Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.</p> <p>6. Tingkat gaji<br/>Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.</p> <p>7. Kepuasan kerja tidak langsung<br/>Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.</p> <p>8. Lingkungan kerja<br/>Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.</p> <p><b>Menurut Hasibuan (2011)</b></p> |  |
|--|--|--|---|--|

Sumbr: Oleh Penulis (2021)

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:138), teknik pengumpulan data adalah apa dan bagaimana cara peneliti dalam mengumpulkan data. Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam penelitian teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### **1. Angket (*Questionary*)**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:87), angket/kuisisioner adalah pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila responden penelitian cukup banyak dan suatu daftar yang di mana terdapat pertanyaan/ Pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden. Disini penulis menggunakan angket tertutup, yang di mana jawaban pada setiap pertanyaan/ Pernyataan sudah disediakan dan kemudian responden bebas memberikan suatu jawaban pada setiap pertanyaan sesuai alternatif jawaban yang telah disiapkan.

### **2. Wawancara**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:86), wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisisioner.

### 3. Pengamatan/observari

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:87), pengamatan adalah kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti.

### 4. Dokumentasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:87), menyelidiki rekaman rekaman data yang telah berlalu (*past*).

### F. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sanusi (2011:59), skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.

**Tabel 3.3**  
**Skor Berdasarkan Skala Likert**

| Pernyataan/pertanyaan     | Bobot Nilai |
|---------------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5           |
| Setuju (S)                | 4           |
| Tidak Setuju (TS)         | 3           |
| Kurang Setuju (KS)        | 2           |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1           |

Sumber : Sanusi(2011:59)

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Manullang dan Pakpahan (2014:90), Validitas adalah tingkat kehandalan dan keahlian alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengatur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:91), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Jika data yang didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan dan skor yang didapat valid atau sah. Uji validitas dilakukan terhadap kuisisioner yang bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner layak atau tidak sebagai instrumen penelitian, karena data yang diperoleh dari instrumen yang baik pula, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:92), Reabilitas adalah alat

mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “tidak reliabel”. Butir kuisioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuisioner adalah konsisten. Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:182), Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Uji asumsi klasik yang sering digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

### **a. Uji Normalitas**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:182), uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

#### **1) Uji Histogram**

Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal data. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang atau jika garis membentuk lonceng dan ditengah. Data dikatakan tidak



normal jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri dan ke kanan.

## 2) Uji Probability Plot (P-Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi

normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas.

Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana :

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data tersebut terdistribusi normal.
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar normal berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

## 3) Uji Kolmogorof Smirnov (K-S)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Data dikatakan normal jika nilai K-S adalah  $\text{Asymp.Sing (2 Tailed)} > 0.05$ .

### **b. Uji Multikolinieritas**

Rusiadi (2015:154) mengatakan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai tolerance  $> 0,01$  atau jika nilai variance inflation factor (VIF)  $< 10$ .

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (diatas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = <10$  maka  $Tolerance = > 1/10 = 0,1$ . Semakin tinggi *VIF* maka semakin rendah *Tolerance*.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan yang lain, Manullang dan Pakpahan (2014:184). Jika variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi Heterokestisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

### 3. Regresi linier berganda

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:178), analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

regresi linier berganda. Tujuan digunakan analisis regresi pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Disiplin (*Independent Variabel*)

$X_2$  = Motivasi (*Independent Variabel*)

$X_3$  = Kepuasan Kerja (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = Error term/ Persentase kesalahan (5%)

#### 4. Uji Hipotesis

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:134), hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Hipotesis disebut dengan sementara oleh karena jawaban sebenarnya belum mungkin dikemukakan pada bagian ini, sebab belum ada data apapun yang dikumpulkan oleh peneliti. Jawaban yang ada didalam hipotesis dikemukakan hanya karena ada referensi ilmiah (teoritis atau ilmiah) yang mendukungnya, seperti yang dikemukakan di dalam kerangka konseptual. Di dalam makna praktis, hipotesis adalah diturunkan dari kerangka konseptual.

**a) Uji t (Parsial)**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:146), pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Uji ini digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (disiplin, motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $Sig\ t > \alpha\ 5\% (0,05)$   $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $Sig\ t < \alpha\ 5\% (0,05)$

**b) Uji F (Simultan)**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:144), sebelum dilakukan interpretasi terhadap nilai statistik yang diperoleh atau sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka khusus untuk statistic inferensial khususnya parametrik, membutuhkan persyaratan tertentu, seperti data harus linear (diuji linearitasnya), data harus normal (diuji normalitasnya). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel terikat yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel bebas. Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ , artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ , artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya antara lain :

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $Sig F > \alpha 5\% (0,05)$

$H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $Sig F < \alpha 5\% (0,05)$

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar presentase variabel independen pada model regresi berganda dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti independen memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Dapat dilihat dengan rumus sebagai berikut dimana :

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

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

**Tabel 3.4**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien**  
**Determinasi**

| <b>Nilai</b> | <b>Interpretasi</b> |
|--------------|---------------------|
| 0,0 – 0,19   | Sangat Tidak Erat   |
| 0,2 – 0,39   | Tidak Erat          |
| 0,4 – 0,59   | Cukup Erat          |
| 0,6 – 0,79   | Erat                |
| 0,8 – 0,99   | Sangat Erat         |

*Sumber : (Sugiyono, 2016 : 28)*



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Gambaran Umum PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan**

PT. Perkasa Internusa Mandiri didirikan di Jakarta dengan akta notaris Alinurdim Tadjoeidin No.35 tanggal 20 Juni 1990 dan akta pendirian tersebut telah di setujui oleh ke hakimian Republik Indonesia dengan SK penetapan No.J.A.5/882/24 Tanggal 20 Juni 1990, dan juga telah terdaftar pada kantor Pengadilan Negeri Jakarta dengan Nomor 3037 pada Tanggal 25 November 1990, serta di umumkan dalam berita acara Negara Republik Indonesia No.26 yang merupakan tambahan No.24 Tanggal 2 Desember 1990, dan terakhir kalinya di ubah dengan akte nota Tanggal 10 Mei 1991.

PT. Perkasa Internusa Mandiri merupakan sebuah perusahaan Koperasi yang merupakan koperasi karyawan dibawah naungan Plaza Millenium dan untuk selanjutnya dalam anggaran ini cukup disebut “Koperasi”. Koperasi ini berkedudukan di Medan, kecamatan Medan Helvetia, Kelurahan Dwikora. PT. Perkasa Internusa Mandiri berdiri sejak tahun 1999. Yang dimaksud dengan karyawan Plaza Millenium adalah Karyawan yang terdaftar dalam struktur PT. Perkasa Internusa Mandiri selaku pengelola Plaza Millenium Medan dan telah diangkat menjadi karyawan tetap. Permintaan menjadi anggota harus dilampiri dengan persyaratan bersedia mentaati AD / RT dan peraturan lainnya dalam setiap pemilihan pengurus yang diselenggarakan anggota berhak dalam memilih menurut ketentuan peraturan tata tertib rapat dan dipilih menjadi pengurus atau



pengawas.

Pada awal Tahun 2000 PT Pekasa Internusa Mandiri mulai berani mengembangkan strategi bisnis dengan mengambil alih properti mati namun dinilai masih prospektif untuk dikembangkan. Seperti mengambil alih dalam pengelolaan Tata Plaza Medan dan kompleks ruko Tata Plaza Medan yang beralamat di JL Kapten Muslim No.111 Medan, dan semenjak itu Plaza tersebut di ubah namanya menjadi Plaza Millennium ICT Center merupakan gedung berlantai 6 dengan total luas 9.747 m(BOT). Dalam perkembangan selanjutnya, transformasi fundamental dilakukan. 2 sebagai mana di uraikan dalam surat untuk Nomor 19/Dwikora/2000 pada tanggal 29 Mei 2000.

Di tahun 2005 Banyak bermunculan Plaza- Plaza baru dan meniru market strategy Plaza Millennium sebagai Plaza Hand Phone, diantaranya Medan FairPlaza dengan konsep Elektronik Trade Center , Palladium Plaza dengan konsep City Cyber, serta Imperial Trade Center (ICT) yang kesemuanya ingin merebut pasar Plaza Millennium membuat strategi baru, yaitu pembentukan ‘‘Millennium Card Millennium Family’’. Millennium CardPlaza Millennium Family merupakan kartu Diskon, dimana dengan merupakan kartu Mile Card di toko-toko dalam dan luar Plaza Millennium yang bekerja sama, maka member akan mendapatkan Discount, Mecaandise, kumpul poin dan keuntungan lainnya . Kartu belanja Mile Card di pasarkan di Bulan Januari 2006, dan hingga kini tercatat 7.500 Member dan 345 Mechant yang terdiri dari Toko Hand Phone, Elektronik, Restoran, Cafe, Butik, Rumah Sakit, dan usaha lainnya.

Properti pertama yang dibeli PT Perkasa Internusa Mandiri (PIM) adalah Plaza Millenium di Medan, Sumatera Utara. Ini adalah bangunan komersial yang

dulunya bernama Tata Plaza dan merupakan pusat penjualan telepon genggam terbesar di Sumatera. Luas bangunannya mencapai 28.212 m<sup>2</sup> Karena pada saat itu teknologi Hand Phone sedang marak membanjiri Market Indonesia termasuk kota Medan, ini dimanfaatkan manajemen PT Perkasa Internuansa Mandiri unuk menciptakan Image Plaza Millennium sebagai pusat penjualan Hand Phone, komputer dan alat elektronik strategi ini ternyata berhasil hanya dalam 1 tahun pertama operasiaonal hampir 80% toko yang ada dalam Plaza Millennium tersewa. Kesuksesan ini terus berlanjut, pada akhir Tahun 2003 seluruh toko, areal dalam dan luar gedung Plaza tersewa 100% disamping pendapatan dari parkir. Image” pusat belanja Hand Phone“ yang di tanamkan Plaza Millennium semakin melekat dalam benak masyarakat Kota Medan.

#### **b. Visi dan Misi PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan**

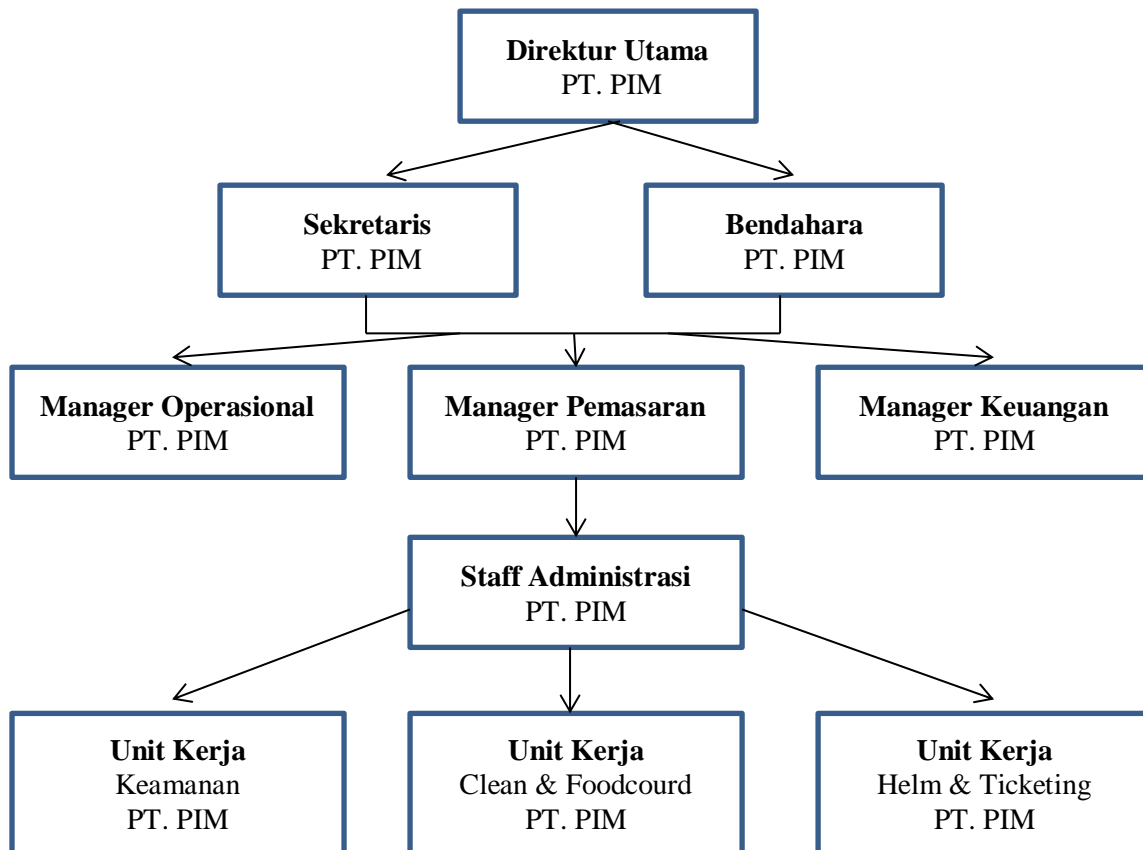
##### **1) Visi**

“Menjadi Perusahaan Property dengan mengutamakan kualitas dan pelayanan, serta dapat memberikan keuntungan bagi masyarakat pengguna jasa dan produk perusahaan”.

##### **2) Misi**

Misi yang diterapkan oleh PT. Perkasa Internusa Mandiri adalah Memberdayakan dan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada, Mengaplikasikan teknologi yang mutakhir, Dengan dukungan segala peluang bisnis yang ada untuk menghasilkan karya-karya yang optimal

### c. Struktur Perkasa Internusa Mandiri Medan



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan**

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini jumlah sampel berjumlah 56 orang responden yaitu karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. Karakteristik responden yang telah dijelaskan berikut ini menggambarkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jumlah pendapatan, lama bekerja, dan masa perpanjangan kontrak kerja karyawan.

Karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang disebar adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
Jenis Kelamin

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-Laki | 36        | 64.3    | 64.3          | 64.3               |
|       | Perempuan | 20        | 35.7    | 35.7          | 100.0              |
|       | Total     | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan jenis kelamin Laki-laki sebanyak 36 orang (64,3%), dan perempuan sebanyak 20 orang (35,7%). Artinya berdasarkan jenis kelamin penyebaran kuesioner mayoritas karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan adalah Laki-laki. PT. PIM lebih dalam hal ini lebih tertarik pada tenaga kerja laki-laki dikarenakan proyeksi pekerjaan yang sulit bukan hanya mengandalkan pikiran tetapi juga tenaga dalam bekerja.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**  
Usia

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 21-30 Tahun | 35        | 62.5    | 62.5          | 62.5               |
|       | 31-40 Tahun | 16        | 28.6    | 28.6          | 91.1               |
|       | 41-50 Tahun | 5         | 8.9     | 8.9           | 100.0              |
|       | Total       | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan usia adalah 21-30 tahun sebanyak 35 orang (62,5%), 31-40 tahun sebanyak 16 orang (28,6%) dan 41-50 tahun sebanyak 5 orang (8,9%). Artinya berdasarkan usia penyebaran kuesioner mayoritas karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan adalah berusia 21-30 tahun. Dapat diketahui bahwa PT. PIM merekrut karyawan pada usia produktif karena masih memiliki wawasan, tenaga serta konsentrasi yang kuat dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
Tingkat Pendidikan

|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Diploma | 7         | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
| S1            | 9         | 16.1    | 16.1          | 28.6               |
| S2            | 1         | 1.8     | 1.8           | 30.4               |
| SMA/SMK       | 39        | 69.6    | 69.6          | 100.0              |
| Total         | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah SMA/SMK sebanyak 39 orang (69,6%), Diploma sebanyak 7 orang (12,5%), S1 sebanyak 9 orang (16,1%) dan S2 sebanyak 1 orang (1,8%). Artinya berdasarkan tingkat pendidikan penyebaran kuesioner mayoritas karyawan PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan adalah memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK. Fokus perekrutan PT. PIM setiap tahunnya adalah minimal jenjang SMA/SMK sederajat untuk melaksanakan pekerjaan. Adapun yang telah S1 dan S2 merupakan karyawan dengan jabatan yang setingkat di atas tamatan SMA/SMK

## d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Pendapatan

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Pendapatan**  
**Pendapatan**

|       |                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2000001-3000000 | 24        | 42.9    | 42.9          | 42.9               |
|       | 3000001-4000000 | 32        | 57.1    | 57.1          | 100.0              |
|       | Total           | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan jumlah pendapatan adalah Rp.2,01 jt-3 jt sebanyak 24 orang (42,9%), dan 3,01 jt-4 jt sebanyak 32 orang (57,1%). Artinya berdasarkan jumlah pendapatan penyebaran kuesioner mayoritas karyawan PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan adalah memiliki pendapatan Rp.3,01 jt-4 jt selama sebulan. Hal ini merupakan upah bayaran perbulan yang diterima oleh para karyawan PT. PIM setelah ditambahkan oleh insentif kerja dan tunjangan lainnya.

## e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**  
**Lama Bekerja**

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 Tahun   | 13        | 23.2    | 23.2          | 23.2               |
|       | 2 Tahun   | 26        | 46.4    | 46.4          | 69.6               |
|       | 3 Tahun   | 8         | 14.3    | 14.3          | 83.9               |
|       | 4 Tahun   | 5         | 8.9     | 8.9           | 92.9               |
|       | > 5 Tahun | 4         | 7.1     | 7.1           | 100.0              |
|       | Total     | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan lama bekerja adalah 1 tahun sebanyak 13 orang (23,2%), 2 tahun sebanyak 26 orang (46,4%), 3 tahun sebanyak 8 orang (14,3%), 4 tahun sebanyak

5 orang (8,9%) dan >5 tahun sebanyak 4 orang (7,1%). Artinya berdasarkan lama bekerja penyebaran kuesioner mayoritas karyawan PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan adalah memiliki lama bekerja 2 tahun. Banyaknya karyawan baru menjadikan masa kerja karyawan juga lebih sedikit selain itu tingkat turnover karyawan juga masih dominan terjadi karena pemutusan kontrak, permasalahan internal dan lain sebagainya. Permasalahan yang terjadi pada internal perusahaan menjadi aspek penting banyak nya perekrutan terbaru karyawan pada PT. PIM.

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Perpanjangan Kontrak Karyawan

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Perpanjangan**  
**Kontrak Karyawan**  
**Masa Kontrak Kerja Karyawan**

|       |          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 Bulan  | 38        | 67.9    | 67.9          | 67.9               |
|       | 6 Bulan  | 10        | 17.9    | 17.9          | 85.7               |
|       | 12 Bulan | 8         | 14.3    | 14.3          | 100.0              |
|       | Total    | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan masa perpanjangan kontrak karyawan adalah 3 bulan sebanyak 38 orang (67,9%), 6 bulan sebanyak 10 orang (17,9%), dan 12 bulan sebanyak 8 orang (14,3%). Artinya berdasarkan masa perpanjangan kontrak karyawan penyebaran kuesioner mayoritas karyawan PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan adalah 3 bulan. PT. PIM memiliki aturan terhadap proses perpanjangan kontrak karyawan yaitu minimal 3 bulan sekali untuk menilai apakah karyawan tersebut layak untuk dapat bekerja dan stay di PT. PIM. Sebagai antisipasi bagi para pekerja yang tidak memenuhi pekerjaan secara maksimal sehingga dengan adanya

kontrak jangka pendek menyebabkan para karyawan lebih terdorong untuk memberikan proses kerja yang maksimal pada perusahaan.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dengan jawaban-jawaban dari responden tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut:

#### a. Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

**Tabel 4.7**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan dan Kemampuan**  
**( $X_{1.1}$ )**  
**P1.1**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 3         | 5.4     | 5.4           | 5.4                |
| Kurang Setuju      | 22        | 39.3    | 39.3          | 44.6               |
| Setuju             | 23        | 41.1    | 41.1          | 85.7               |
| Sangat Setuju      | 8         | 14.3    | 14.3          | 100.0              |
| Total              | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.7 di atas untuk item pernyataan karyawan mampu menghandle pekerjaan yang menjadi job desc sebanyak 3 responden (5,4%) menyatakan tidak setuju, 22 responden (39,3%) menyatakan kurang setuju, 23 responden menyatakan (41,1%) menyatakan setuju dan 8 responden (14,3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.64. Artinya karyawan setuju mampu menghandle pekerjaan yang menjadi job desc hal ini merupakan tanggung jawab serta kewajiban dalam bekerja untuk berusaha secara maksimal menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar agar mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan efektif.



**Tabel 4.8**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Teladan Kepemimpinan**  
**(X<sub>1.2</sub>)**  
**P1.2**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 4         | 7.1     | 7.1           | 7.1                |
| Kurang Setuju      | 15        | 26.8    | 26.8          | 33.9               |
| Setuju             | 29        | 51.8    | 51.8          | 85.7               |
| Sangat Setuju      | 8         | 14.3    | 14.3          | 100.0              |
| Total              | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.8 di atas untuk item pernyataan pemimpin bersikap baik dalam mengawasi para karyawan yang ada sebanyak 4 responden (7,1%) menyatakan tidak setuju, 15 responden (26,8%) menyatakan kurang setuju, 29 responden menyatakan (51,8%) menyatakan setuju dan 8 responden (14,3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.73. Artinya karyawan setuju pemimpin bersikap baik dalam mengawasi para karyawan yang ada, pemimpin merupakan tonggak penting dalam menjalankan segala aktivitas manajemen yang ada dalam ruang lingkup internal perusahaan oleh karena itu dengan sikap pemimpin yang mengayomi dan berbaur maka akan menciptakan kenyamanan tersendiri bagi para karyawan yang bekerja pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

**Tabel 4.9**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Balas Jasa**  
**(X<sub>1.3</sub>)**  
**P1.3**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 6         | 10.7    | 10.7          | 10.7               |
| Kurang Setuju      | 14        | 25.0    | 25.0          | 35.7               |
| Setuju             | 22        | 39.3    | 39.3          | 75.0               |
| Sangat Setuju      | 14        | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
| Total              | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.9 di atas untuk item pernyataan perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang menjalankan pekerjaan dengan maksimal sebanyak 6 responden (10,7%) menyatakan tidak setuju, 14 responden (25,0%) menyatakan kurang setuju, 20 responden menyatakan (39,3%) menyatakan setuju dan 14 responden (25,0%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.78. Artinya karyawan setuju perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang menjalankan pekerjaan dengan maksimal, bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sangatlah penting sebagai pendorong serta motivasi mereka dalam melaksanakan pekerjaan selain itu juga untuk mengapresiasi hasil kerja yang telah dilakukan selama sebulan dan setahun misalnya.

**Tabel 4.10**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Keadilan**  
**(X<sub>1.4</sub>)**  
**P1.4**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 9         | 16.1    | 16.1          | 16.1               |
| Kurang Setuju      | 19        | 33.9    | 33.9          | 50.0               |
| Setuju             | 15        | 26.8    | 26.8          | 76.8               |
| Sangat Setuju      | 13        | 23.2    | 23.2          | 100.0              |
| Total              | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.10 di atas untuk item pernyataan keadilan terhadap karyawan ikut mendorong tewujudnya suasana kerja yang disiplin sebanyak 9 responden (16,1%) menyatakan tidak setuju, 19 responden (33,9%) menyatakan kurang setuju, 15 responden menyatakan (26,8%) menyatakan setuju dan 13 responden (23,2%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3.57. Artinya karyawan kurang setuju keadilan terhadap karyawan ikut mendorong tewujudnya suasana kerja yang disiplin, dalam hal ini karyawan berpendapat bahwa bukan hanya sebuah keadilan yang dapat mendorong mereka untuk lebih disiplin tapi juga

dorongan seperti pemimpin, gaji serta insentif yang ada. Pekerjaan yang baik akan menimbulkan sebuah efek yang positif bagi perusahaan maka dari itu harus antara karyawan dan perusahaan harus mampu menyeimbangkan keadaan demi tujuan bersama.

**Tabel 4.11**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan Melekat**  
**( $\bar{X}_{1.5}$ )**  
**P1.5**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 2         | 3.6     | 3.6           | 3.6                |
|       | Kurang Setuju | 14        | 25.0    | 25.0          | 28.6               |
|       | Setuju        | 27        | 48.2    | 48.2          | 76.8               |
|       | Sangat Setuju | 13        | 23.2    | 23.2          | 100.0              |
|       | Total         | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.11 di atas untuk item pernyataan setiap karyawan diawasi secara maksimal oleh perusahaan dalam bekerja sebanyak 2 responden (3,6%) menyatakan tidak setuju, 14 responden (25,0%) menyatakan kurang setuju, 27 responden menyatakan (48,0%) menyatakan setuju dan 13 responden (23,2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.91. Artinya karyawan setuju setiap karyawan diawasi secara maksimal oleh perusahaan dalam bekerja, pengawasan kerja perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengontrol segala aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan hal ini mampu meminimalkan kesalahan kerja, rasa malas karyawan dalam bekerja serta permasalahan lain terkait karyawan yang sedang melakukan pekerjaan.

**Tabel 4.12**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi**  
**(X<sub>1.6</sub>)**  
**P1.6**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 7         | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
| Kurang Setuju      | 11        | 19.6    | 19.6          | 32.1               |
| Setuju             | 27        | 48.2    | 48.2          | 80.4               |
| Sangat Setuju      | 11        | 19.6    | 19.6          | 100.0              |
| Total              | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.12 di atas untuk item pernyataan hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan sebanyak 7 responden (12,5%) menyatakan tidak setuju, 11 responden (19,6%) menyatakan kurang setuju, 27 responden menyatakan (48,2%) menyatakan setuju dan 11 responden (19,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.75. Artinya karyawan setuju pernyataan hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, adanya sanksi terhadap karyawan yang melakukan pekerjaan ataupun lalai ketika bekerja harus mampu diterapkan secara baik untuk dapat memberi efek jera bagi karyawan yang menyalahi aturan, namun hal ini sebagai perusahaan juga harus menilai apakah kesalahan dalam bekerja tersebut harus dikenakan sanksi atau sebuah peringatan ringan saja.

**Tabel 4.13**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketegasan**  
**(X<sub>1.7</sub>)**  
**P1.7**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 4         | 7.1     | 7.1           | 7.1                |
| Kurang Setuju      | 12        | 21.4    | 21.4          | 28.6               |
| Setuju             | 22        | 39.3    | 39.3          | 67.9               |
| Sangat Setuju      | 18        | 32.1    | 32.1          | 100.0              |
| Total              | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.13 di atas untuk item pernyataan pemimpin bersikap tegas kepada karyawan yang melanggar aturan kerja sebanyak 4 responden (7,1%) menyatakan tidak setuju, 12 responden (21,4%) menyatakan kurang setuju, 22 responden menyatakan (39,3%) menyatakan setuju dan 18 responden (32,1%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.96. Artinya karyawan setuju pemimpin bersikap tegas kepada karyawan yang melanggar aturan kerja, ketegasan pemimpin menjadi aspek penting bagi perusahaan untuk menilai sejauh mana karyawan dalam bekerja apakah telah sesuai dengan keinginan perusahaan untuk lebih mendorong para karyawan dalam bekerja serta meminimalkan kesalahan pada kerja pemimpin lah yang paling bertanggung jawab terhadap hal tersebut.

**Tabel 4.14**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Kemanusiaan**  
**(X<sub>1.8</sub>)**  
**P1.8**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 4         | 7.1     | 7.1           | 7.1                |
| Kurang Setuju      | 15        | 26.8    | 26.8          | 33.9               |
| Setuju             | 29        | 51.8    | 51.8          | 85.7               |
| Sangat Setuju      | 8         | 14.3    | 14.3          | 100.0              |
| Total              | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.14 di atas untuk item pernyataan keharmonisan antar karyawan menjadi faktor penting dalam disiplin kerja pada suatu lingkungan sebanyak 4 responden (7,1%) menyatakan tidak setuju, 15 responden (26,8%) menyatakan kurang setuju, 29 responden menyatakan (51,8%) menyatakan setuju dan 8 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3.73. Artinya karyawan setuju keharmonisan antar karyawan menjadi faktor penting dalam disiplin kerja pada suatu lingkungan, kenyamanan bagi karyawan adalah yang paling penting dalam bekerja hal ini juga dapat dilihat dari baiknya

lingkungan kerja internal, baik kepada atasan serta kepada rekan sesama kerjaan untuk menciptakan sebuah keharmonisan kerja maka para karyawan yang ada harus mampu memahami lingkungan kerja antara sesama rekan kerja.

Berdasarkan hasil jawaban responden yaitu karyawan di atas, didukung dengan adanya pendapat dari manager PT. Perkasa Internusa Mandiri terkait disiplin kerja bahwa menurut identifikasi masalah poin 1, dalam beberapa bulan terakhir minimnya tingkat disiplin karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu, serta masih terdapatnya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu selama bekerja maka dari itu untuk mengantisipasi hal tersebut manager berpendapat bahwa perlunya pengawasan serta sanksi tegas kepada karyawan yang bekerja setengah hati dan berbuat kesalahan khususnya.

#### **b. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

**Tabel 4.15**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Daya Pendorong**  
**( $X_{2.1}$ )**  
**P2.1**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 6         | 10.7    | 10.7          | 10.7               |
|       | Kurang Setuju | 15        | 26.8    | 26.8          | 37.5               |
|       | Setuju        | 22        | 39.3    | 39.3          | 76.8               |
|       | Sangat Setuju | 13        | 23.2    | 23.2          | 100.0              |
|       | Total         | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.15 di atas untuk item pernyataan karyawan memberikan pekerjaan yang terbaik sebanyak 6 responden (10,7%) menyatakan tidak setuju, 15 responden (26,8%) menyatakan kurang setuju, 22 responden menyatakan (39,3%) menyatakan setuju dan 13 responden (23,2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.75. Artinya karyawan setuju memberikan pekerjaan yang terbaik,

pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan harus mampu dioptimalkan sebaik mungkin guna menciptakan suatu peningkatan produktivitas perusahaan yang signifikan dengan adanya hasil kerja yang memuaskan maka perusahaan akan lebih optimal berjalan.

**Tabel 4.16**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemauan**  
**(X<sub>2.2</sub>)**  
**P2.2**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 8         | 14.3    | 14.3          | 14.3               |
| Kurang Setuju      | 13        | 23.2    | 23.2          | 37.5               |
| Setuju             | 23        | 41.1    | 41.1          | 78.6               |
| Sangat Setuju      | 12        | 21.4    | 21.4          | 100.0              |
| Total              | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.16 di atas untuk item pernyataan karyawan mampu menjalankan aktivitas kerja secara maksimal sebanyak 8 responden (14,3%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (23,2%) menyatakan kurang setuju, 23 responden menyatakan (41,1%) menyatakan setuju dan 12 responden (21,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.69. Artinya karyawan setuju karyawan mampu menjalankan aktivitas kerja secara maksimal, dalam bekerja setiap karyawan diwajibkan untuk bekerja secara maksimal untuk memberikan kualitas terbaik sehingga perusahaan juga mampu berkembang secara dominan dengan adanya karyawan yang bekerja dengan baik.

**Tabel 4.17**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerelaan**  
**(X<sub>2,3</sub>)**  
**P2.3**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 7         | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
|       | Kurang Setuju | 16        | 28.6    | 28.6          | 41.1               |
|       | Setuju        | 26        | 46.4    | 46.4          | 87.5               |
|       | Sangat Setuju | 7         | 12.5    | 12.5          | 100.0              |
|       | Total         | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.17 di atas untuk item pernyataan karyawan memberikan tenaga serta pikiran mereka dalam menjalankan proses kerja sebanyak 7 responden (12,5%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (28,6%) menyatakan kurang setuju, 26 responden menyatakan (46,4%) menyatakan setuju dan 7 responden (12,5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.58. Artinya karyawan setuju karyawan memberikan tenaga serta pikiran mereka dalam menjalankan proses kerja, dalam hal ini karyawan yang bekerja akan berusaha secara maksimal memberikan segala yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

**Tabel 4.18**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Keahlian**  
**(X<sub>2,4</sub>)**  
**P2.4**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 6         | 10.7    | 10.7          | 10.7               |
|       | Kurang Setuju | 15        | 26.8    | 26.8          | 37.5               |
|       | Setuju        | 22        | 39.3    | 39.3          | 76.8               |
|       | Sangat Setuju | 13        | 23.2    | 23.2          | 100.0              |
|       | Total         | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.18 di atas untuk item pernyataan proses kerja yang dilakukan oleh karyawan didasarkan pada kemampuan individual sebanyak 6 responden (10,7%) menyatakan tidak setuju, 15 responden (26,8%) menyatakan kurang



setuju, 22 responden menyatakan (39,3%) menyatakan setuju dan 13 responden (23,2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.75. Artinya karyawan setuju proses kerja yang dilakukan oleh karyawan didasarkan pada kemampuan individual, ketika bekerja hampir seluruh karyawan menggunakan kemampuan pribadinya untuk mengoptimalkan proses kerja yang menjadi tuntutan dari perusahaan dengan adanya hal tersebut karyawan merasa bahwa segala sesuatu yang mereka kerjakan berasal dari kemampuan individual.

**Tabel 4.19**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan**  
**(X<sub>2.5</sub>)**  
**P2.5**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 8         | 14.3    | 14.3          | 14.3               |
| Kurang Setuju      | 13        | 23.2    | 23.2          | 37.5               |
| Setuju             | 23        | 41.1    | 41.1          | 78.6               |
| Sangat Setuju      | 12        | 21.4    | 21.4          | 100.0              |
| Total              | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.19 di atas untuk item pernyataan setiap karyawan mempunyai keterampilan dalam menjalankan pekerjaannya sebanyak 8 responden (14,3%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (23,2%) menyatakan kurang setuju, 23 responden menyatakan (41,1%) menyatakan setuju dan 12 responden (21,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.69. Artinya karyawan setuju setiap karyawan mempunyai keterampilan dalam menjalankan pekerjaannya, keterampilan diperlukan oleh karyawan sebagai pendorong dalam menjalankan aktivitas kerja yang diberikan oleh perusahaan.

**Tabel 4.20**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab**  
**(X<sub>2.6</sub>)**  
**P2.6**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 7         | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
|       | Kurang Setuju | 16        | 28.6    | 28.6          | 41.1               |
|       | Setuju        | 26        | 46.4    | 46.4          | 87.5               |
|       | Sangat Setuju | 7         | 12.5    | 12.5          | 100.0              |
|       | Total         | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.20 di atas untuk item pernyataan pekerjaan yang dilakukan harus diselesaikan sesuai dengan keinginan perusahaan sebanyak 7 responden (12,5%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (28,6%) menyatakan kurang setuju, 26 responden menyatakan (46,4%) menyatakan setuju dan 7 responden (12,5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.58. Artinya karyawan setuju pekerjaan yang dilakukan harus diselesaikan sesuai dengan keinginan perusahaan, perusahaan memberikan tugas serta pekerjaan yang wajib diselesaikan oleh karyawan sebagaimana mestinya untuk itu karyawan yang ada harus mampu memberikan segala yang terbaik agar pekerjaan tersebut mampu terselesaikan dengan cepat dan maksimal.

**Tabel 4.21**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kewajiban**  
**(X<sub>2.7</sub>)**  
**P2.7**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 6         | 10.7    | 10.7          | 10.7               |
|       | Kurang Setuju | 15        | 26.8    | 26.8          | 37.5               |
|       | Setuju        | 22        | 39.3    | 39.3          | 76.8               |
|       | Sangat Setuju | 13        | 23.2    | 23.2          | 100.0              |
|       | Total         | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.21 di atas untuk item pernyataan karyawan memiliki peran penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan sebanyak 6 responden (10,7%) menyatakan tidak setuju, 15 responden (26,8%) menyatakan kurang setuju, 22 responden menyatakan (39,3%) menyatakan setuju dan 13 responden (23,2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.75. Artinya karyawan setuju karyawan memiliki peran penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, terciptanya suatu produktivitas perusahaan merupakan tanggung jawab segala pihak yang ada di dalam lingkungan internal perusahaan maka dari itu semua harus bekerja secara optimal guna menciptakan suatu keadaan yang terbaik bagi perusahaan.

**Tabel 4.22**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan (X<sub>2.8</sub>)**  
**P2.8**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 8         | 14.3    | 14.3          | 14.3               |
|       | Kurang Setuju | 13        | 23.2    | 23.2          | 37.5               |
|       | Setuju        | 23        | 41.1    | 41.1          | 78.6               |
|       | Sangat Setuju | 12        | 21.4    | 21.4          | 100.0              |
|       | Total         | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.22 di atas untuk item pernyataan setiap karyawan yang ada dalam bekerja berfokus pada terselesaikannya pekerjaan sebanyak 8 responden (14,3%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (23,2%) menyatakan kurang setuju, 23 responden menyatakan (41,1%) menyatakan setuju dan 12 responden (21,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.69. Artinya karyawan setuju setiap karyawan yang ada dalam bekerja berfokus pada terselesaikannya pekerjaan, tujuan dalam bekerja adalah mampu menyelesaikan segala jenis pekerjaan yang diperintahkan atau ditugaskan perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban responden yaitu karyawan di atas, didukung dengan adanya pendapat dari manager PT. Perkasa Internusa Mandiri terkait motivasi kerja bahwa menurut identifikasi masalah poin 2, bahwa benar diakui minimnya tindakan yang dilakukan oleh manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberi motivasi kerja secara langsung seperti briefing kerja dan tidak langsung reward penghargaan sederhana kepada karyawan seperti membuat banner karyawan terbaik dibulan-bulan tertentu belum maksimal, sehingga hal ini berdampak pada kinerja seorang karyawan ketika menyelesaikan pekerjaan.

### c. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

**Tabel 4.23**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesetiaan**  
**( $X_{3,1}$ )**  
**P3.1**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 5         | 8.9     | 8.9           | 8.9                |
| Kurang Setuju      | 9         | 16.1    | 16.1          | 25.0               |
| Setuju             | 23        | 41.1    | 41.1          | 66.1               |
| Sangat Setuju      | 19        | 33.9    | 33.9          | 100.0              |
| Total              | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.23 di atas untuk item pernyataan karyawan mampu bertahan pada perusahaan pada kondisi yang tidak baik sekalipun sebanyak 5 responden (8,9%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (16,1%) menyatakan kurang setuju, 23 responden menyatakan (41,1%) menyatakan setuju dan 19 responden (33,9%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.00. Artinya karyawan setuju karyawan mampu bertahan pada perusahaan pada kondisi yang tidak baik sekalipun, keadaan yang tidak baik pada perusahaan kerap terjadi ini merupakan suatu tantangan bagi pemimpin dan karyawan agar perusahaan mampu menghadapi

segala permasalahan yang menjadikan perusahaan tersebut menurun produktivitasnya.

**Tabel 4.24**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan**  
**(X<sub>3,2</sub>)**  
**P3.2**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 5         | 8.9     | 8.9           | 8.9                |
|       | Kurang Setuju | 13        | 23.2    | 23.2          | 32.1               |
|       | Setuju        | 20        | 35.7    | 35.7          | 67.9               |
|       | Sangat Setuju | 18        | 32.1    | 32.1          | 100.0              |
|       | Total         | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.24 di atas untuk item pernyataan karyawan mampu menghadapi permasalahan yang terjadi secara spontan sebanyak 5 responden (8,9%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (23,2%) menyatakan kurang setuju, 20 responden menyatakan (35,7%) menyatakan setuju dan 18 responden (32,1%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.91. Artinya karyawan setuju karyawan mampu menghadapi permasalahan yang terjadi secara spontan, karyawan diharapkan mampu menyikapi dengan sigap segala permasalahan yang datang sehingga mampu di antisipasi dengan baik.

**Tabel 4.25**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kejujuran**  
**(X<sub>3,3</sub>)**  
**P3.3**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 7         | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
|       | Kurang Setuju | 11        | 19.6    | 19.6          | 32.1               |
|       | Setuju        | 23        | 41.1    | 41.1          | 73.2               |
|       | Sangat Setuju | 15        | 26.8    | 26.8          | 100.0              |
|       | Total         | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.25 di atas untuk item pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kejujuran sebanyak 7 responden (12,5%) menyatakan tidak setuju, 11 responden (19,6%) menyatakan kurang setuju, 23 responden menyatakan (41,1%) menyatakan setuju dan 15 responden (26,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.82. Artinya karyawan setuju karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kejujuran, kejujuran dalam bekerja suatu hal yang penting karena karyawan yang jujur akan berdampak pada aktivitas kerjanya.

**Tabel 4.26**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kreatifitas**  
**( $X_{3,4}$ )**  
**P3.4**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 6         | 10.7    | 10.7          | 10.7               |
| Kurang Setuju      | 17        | 30.4    | 30.4          | 41.1               |
| Setuju             | 25        | 44.6    | 44.6          | 85.7               |
| Sangat Setuju      | 8         | 14.3    | 14.3          | 100.0              |
| Total              | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.26 di atas untuk item pernyataan karyawan memiliki sifat kreatif dalam bekerja sebanyak 6 responden (10,7%) menyatakan tidak setuju, 17 responden (30,4%) menyatakan kurang setuju, 25 responden menyatakan (44,6%) menyatakan setuju dan 8 responden (14,3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.62. Artinya karyawan setuju karyawan memiliki sifat kreatif dalam bekerja, kreatif adalah sikap positif yang ada dalam diri seseorang maka dengan bekerja secara kreatif akan mendorong aktivitas kerja yang dilakukan.

**Tabel 4.27**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan**  
**( $\bar{X}_{3,5}$ )**  
**P3.5**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 6         | 10.7    | 10.7          | 10.7               |
|       | Kurang Setuju | 12        | 21.4    | 21.4          | 32.1               |
|       | Setuju        | 26        | 46.4    | 46.4          | 78.6               |
|       | Sangat Setuju | 12        | 21.4    | 21.4          | 100.0              |
|       | Total         | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.27 di atas untuk item pernyataan keadaan pemimpin mampu memotivasi karyawan dalam bekerja sebanyak 6 responden (10,7%) menyatakan tidak setuju, 12 responden (21,4%) menyatakan kurang setuju, 26 responden menyatakan (46,4%) menyatakan setuju dan 12 responden (21,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.78. Artinya karyawan setuju keadaan pemimpin mampu memotivasi karyawan dalam bekerja, dengan adanya pemimpin yang berbau serta mampu mengayom bawahannya dengan baik juga akan mendorong efektivitas pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan.

**Tabel 4.28**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Gaji**  
**( $\bar{X}_{3,6}$ )**  
**P3.6**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 10        | 17.9    | 17.9          | 17.9               |
|       | Kurang Setuju | 15        | 26.8    | 26.8          | 44.6               |
|       | Setuju        | 20        | 35.7    | 35.7          | 80.4               |
|       | Sangat Setuju | 11        | 19.6    | 19.6          | 100.0              |
|       | Total         | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.28 di atas untuk item pernyataan gaji yang diberikan telah sesuai dengan pekerjaan sebanyak 10 responden (17,9%) menyatakan tidak setuju, 15 responden (26,8%) menyatakan kurang setuju, 20 responden menyatakan

(35,7%) menyatakan setuju dan 11 responden (19,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.57. Artinya karyawan setuju Gaji yang diberikan telah sesuai dengan pekerjaan, ketika karyawan telah memberikan segala kewajiban mereka kepada perusahaan maka setelahnya berhak menerima gaji atas apa yang telah dikerjakan selama sebulan untuk dengan adanya gaji yang sesuai maka pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaan mereka.

**Tabel 4.29**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan kerja tidak langsung**  
**( $X_{3.7}$ )**  
**P3.7**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 6         | 10.7    | 10.7          | 10.7               |
| Kurang Setuju      | 13        | 23.2    | 23.2          | 33.9               |
| Setuju             | 25        | 44.6    | 44.6          | 78.6               |
| Sangat Setuju      | 12        | 21.4    | 21.4          | 100.0              |
| Total              | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.29 di atas untuk item pernyataan pemberian reward kepada karyawan atas prestasi kerja, pemikiran, tenaga dll sebanyak 6 responden (10,7%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (23,2%) menyatakan kurang setuju, 25 responden menyatakan (44,6%) menyatakan setuju dan 12 responden (21,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.76. Artinya karyawan setuju pemberian *reward* kepada karyawan atas prestasi kerja, pemikiran, tenaga dll, reward yang diberikan atas dasar kemampuan karyawan memberikan segala yang terbaik kepada perusahaan sebagai penunjang dan berkembangnya perusahaan tersebut.



**Tabel 4.30**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja**  
**( $\bar{X}_{3,8}$ )**  
**P3.8**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 8         | 14.3    | 14.3          | 14.3               |
| Kurang Setuju      | 11        | 19.6    | 19.6          | 33.9               |
| Setuju             | 29        | 51.8    | 51.8          | 85.7               |
| Sangat Setuju      | 8         | 14.3    | 14.3          | 100.0              |
| Total              | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.30 di atas untuk item pernyataan karyawan merasa nyaman pada lingkungan kerja yang ada sebanyak 8 responden (14,3%) menyatakan tidak setuju, 11 responden (19,6%) menyatakan kurang setuju, 29 responden menyatakan (51,8%) menyatakan setuju dan 8 responden (14,3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.66. Artinya karyawan setuju karyawan merasa nyaman pada lingkungan kerja yang ada, kenyamanan dalam bekerja menjadi pertimbangan penting bagi karyawan untuk tetap optimal dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Berdasarkan hasil jawaban responden yaitu karyawan di atas, didukung dengan adanya pendapat dari manager PT. Perkasa Internusa Mandiri terkait kepuasan kerja bahwa menurut identifikasi masalah poin 3 da 4, bahwa manager berpendapat keadaan kondisional masa pandemi menyebabkan manajemen lebih berhati-hati untuk mengatur serta mengevaluasi karyawan hal ini menyebabkan minimnya balas jasa lebih terhadap karyawan paling tidak gaji serta insentif dapat dibayarkan secara tepat untuk terus mendorong kinerja karyawan tetap stabil, disamping itu masih terdapat beberapa karyawan yang belum mampu menyesuaikan beban pekerjaan dengan kualitas kerja tidak maksimal, bekerja

dengan santai tanpa adanya dorongan tersendiri untuk berbeda yang datang dari dalam diri sendiri.

#### d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.31**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Mutu)**  
**(Y.1)**  
**Y.1**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 5         | 8.9     | 8.9           | 8.9                |
|       | Kurang Setuju | 15        | 26.8    | 26.8          | 35.7               |
|       | Setuju        | 22        | 39.3    | 39.3          | 75.0               |
|       | Sangat Setuju | 14        | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
|       | Total         | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.31 di atas untuk item pernyataan hasil kerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan sebanyak 5 responden (8,9%) menyatakan tidak setuju, 15 responden (26,8%) menyatakan kurang setuju, 22 responden menyatakan (39,3%) menyatakan setuju dan 14 responden (25,0%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.80. Artinya karyawan setuju hasil kerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, sejauh ini perusahaan memberikan nilai positif bagi pekerjaan karyawan PT. PIM namun jika ada yang menyalahi aturan dalam bekerja maka akan diberikan sanksi tegas.

**Tabel 4.32**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Jumlah)**  
**(Y.2)**  
**Y.2**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 7         | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
|       | Kurang Setuju | 13        | 23.2    | 23.2          | 35.7               |
|       | Setuju        | 24        | 42.9    | 42.9          | 78.6               |
|       | Sangat Setuju | 12        | 21.4    | 21.4          | 100.0              |
|       | Total         | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.32 di atas untuk item pernyataan hasil kerja karyawan memenuhi jumlah atas tanggung jawab kerja yang ada sebanyak 7 responden (12,5%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (23,2%) menyatakan kurang setuju, 24 responden menyatakan (42,9%) menyatakan setuju dan 12 responden (21,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.73. Artinya karyawan setuju hasil kerja karyawan memenuhi jumlah atas tanggung jawab kerja yang ada, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memenuhi standarisasi hasil sesuai dengan keinginan perusahaan.

**Tabel 4.33**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Waktu**  
**(Y.3)**  
**Y.3**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 7         | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
|       | Kurang Setuju | 16        | 28.6    | 28.6          | 41.1               |
|       | Setuju        | 26        | 46.4    | 46.4          | 87.5               |
|       | Sangat Setuju | 7         | 12.5    | 12.5          | 100.0              |
|       | Total         | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.33 di atas untuk item pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebanyak 7 responden (12,5%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (28,6%) menyatakan kurang setuju, 26 responden menyatakan (46,4%) menyatakan setuju dan 7 responden (12,5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.58. Artinya karyawan setuju karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tugas yang diberikan perusahaan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan merupakan kewajiban mutlak bagi seluruh karyawan yang bekerja di PT.PIM, mampu manajemen waktu dengan baik.

**Tabel 4.34**

**Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Antar Karyawan  
(Y.4)  
Y.4**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 5         | 8.9     | 8.9           | 8.9                |
|       | Kurang Setuju | 8         | 14.3    | 14.3          | 23.2               |
|       | Setuju        | 25        | 44.6    | 44.6          | 67.9               |
|       | Sangat Setuju | 18        | 32.1    | 32.1          | 100.0              |
|       | Total         | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.34 di atas untuk item pernyataan karyawan memiliki hubungan yang baik antar karyawan lainnya sebanyak 6 responden (10,7%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (23,2%) menyatakan kurang setuju, 25 responden menyatakan (44,6%) menyatakan setuju dan 12 responden (21,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.76. Artinya karyawan setuju karyawan memiliki hubungan yang baik antar karyawan lainnya, untuk menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja maka faktor terpenting nya adalah kenyamanan terhadap sesama rekan kerja. Hal ini terbukti ampuh untuk menciptakan suatu kenyamanan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja.

**Tabel 4.35  
Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan  
(Y.5)  
Y.5**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 6         | 10.7    | 10.7          | 10.7               |
|       | Kurang Setuju | 14        | 25.0    | 25.0          | 35.7               |
|       | Setuju        | 24        | 42.9    | 42.9          | 78.6               |
|       | Sangat Setuju | 12        | 21.4    | 21.4          | 100.0              |
|       | Total         | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.35 di atas untuk item pernyataan pekerjaan yang dilakukan mampu diawasi secara terstruktur oleh perusahaan sebanyak 6 responden (10,7%)

menyatakan tidak setuju, 14 responden (25,0%) menyatakan kurang setuju, 24 responden menyatakan (42,9%) menyatakan setuju dan 12 responden (21,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.75. Artinya karyawan setuju pekerjaan yang dilakukan mampu diawasi secara terstruktur oleh perusahaan, perusahaan memberikan pengawasan kerja yang efektif guna mengantisipasi adanya kesalahan kerja yang signifikan.

**Tabel 4.36**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Penekanan Biaya (Y.6)**  
Y.6

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 6         | 10.7    | 10.7          | 10.7               |
| Kurang Setuju      | 13        | 23.2    | 23.2          | 33.9               |
| Setuju             | 25        | 44.6    | 44.6          | 78.6               |
| Sangat Setuju      | 12        | 21.4    | 21.4          | 100.0              |
| Total              | 56        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: diolah oleh SPSS (2020)

Dari Tabel 4.36 di atas untuk item pernyataan biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk karyawan telah sesuai sebanyak 5 responden (8,9%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (14,3%) menyatakan kurang setuju, 25 responden menyatakan (44,6%) menyatakan setuju dan 18 responden (32,1%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.00. Artinya karyawan setuju biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk karyawan telah sesuai, perusahaan telah memberikan hak dari karyawan sesuai dengan hasil kerja yang telah karyawan laksanakan.

#### **4. Uji Kualitas Data**

##### **a. Uji Validitas**

- 1) Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

**Tabel 4.37**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)**  
**Item-Total Statistics**

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1.1 | 26.4464                    | 18.179                         | <b>.396</b>                      | .812                             |
| P1.2 | 26.3571                    | 16.488                         | <b>.676</b>                      | .776                             |
| P1.3 | 26.3036                    | 16.470                         | <b>.537</b>                      | .794                             |
| P1.4 | 26.5179                    | 15.781                         | <b>.574</b>                      | .789                             |
| P1.5 | 26.1786                    | 16.695                         | <b>.645</b>                      | .780                             |
| P1.6 | 26.3393                    | 16.919                         | <b>.494</b>                      | .800                             |
| P1.7 | 26.1250                    | 18.148                         | <b>.323</b>                      | .824                             |
| P1.8 | 26.3571                    | 16.488                         | <b>.676</b>                      | .776                             |

Sumber: Diolah Oleh SPSS (2020)

Dari tabel 4.37 di atas dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS setelah dilakukan pengolahan pada kolom nilai *corrected item-total correlation* terdapat nilai kolerasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 8 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1) di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar  $> 0,30$ .

## 2) Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

**Tabel 4.38**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)**  
**Item-Total Statistics**

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P2.1 | 25.7679                    | 30.218                         | <b>.739</b>                      | .931                             |
| P2.2 | 25.8214                    | 28.768                         | <b>.866</b>                      | .922                             |
| P2.3 | 25.9286                    | 31.195                         | <b>.698</b>                      | .934                             |
| P2.4 | 25.7679                    | 30.218                         | <b>.739</b>                      | .931                             |
| P2.5 | 25.8214                    | 28.768                         | <b>.866</b>                      | .922                             |
| P2.6 | 25.9286                    | 31.195                         | <b>.698</b>                      | .934                             |
| P2.7 | 25.7679                    | 30.218                         | <b>.739</b>                      | .931                             |
| P2.8 | 25.8214                    | 28.768                         | <b>.866</b>                      | .922                             |

Sumber: Diolah Oleh SPSS (2020)

Dari tabel 4.38 di atas dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS setelah dilakukan pengolahan pada kolom nilai *corrected item-total correlation* terdapat nilai kolerasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi

responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 8 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X2) di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar  $> 0,30$ .

### 3) Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

**Tabel 4.39**  
**Hasil Uji Valditas Kepuasan Kerja (X3)**  
**Item-Total Statistics**

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P3.1 | 26.1429                    | 22.088                         | <b>.451</b>                      | .844                             |
| P3.2 | 26.2321                    | 20.945                         | <b>.577</b>                      | .829                             |
| P3.3 | 26.3214                    | 21.604                         | <b>.483</b>                      | .841                             |
| P3.4 | 26.5179                    | 20.981                         | <b>.656</b>                      | .820                             |
| P3.5 | 26.3571                    | 20.925                         | <b>.622</b>                      | .824                             |
| P3.6 | 26.5714                    | 19.922                         | <b>.667</b>                      | .818                             |
| P3.7 | 26.3750                    | 21.366                         | <b>.559</b>                      | .832                             |
| P3.8 | 26.4821                    | 20.691                         | <b>.662</b>                      | .819                             |

Sumber: Diolah Oleh SPSS (2020)

Dari tabel 4.39 di atas dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS setelah dilakukan pengolahan pada kolom nilai *corrected item-total correlation* terdapat nilai kolerasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 8 butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X3) di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar  $> 0,30$ .

### 4) Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.40**  
**Hasil Uji Valditas Kinerja Karyawan (Y)**  
**Item-Total Statistics**

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y.1 | 18.8393                    | 10.792                         | <b>.463</b>                      | .768                             |
| Y.2 | 18.9107                    | 9.610                          | <b>.675</b>                      | .713                             |
| Y.3 | 19.0536                    | 10.452                         | <b>.577</b>                      | .741                             |
| Y.4 | 18.6429                    | 10.816                         | <b>.465</b>                      | .767                             |
| Y.5 | 18.8929                    | 10.097                         | <b>.601</b>                      | .734                             |

Item-Total Statistics

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y.1 | 18.8393                    | 10.792                         | <b>.463</b>                      | .768                             |
| Y.2 | 18.9107                    | 9.610                          | <b>.675</b>                      | .713                             |
| Y.3 | 19.0536                    | 10.452                         | <b>.577</b>                      | .741                             |
| Y.4 | 18.6429                    | 10.816                         | <b>.465</b>                      | .767                             |
| Y.5 | 18.8929                    | 10.097                         | <b>.601</b>                      | .734                             |
| Y.6 | 18.8750                    | 11.057                         | <b>.421</b>                      | .777                             |

Sumber: Diolah Oleh SPSS (2020)

Dari tabel 4.40 di atas dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS setelah dilakukan pengolahan pada kolom nilai *corrected item-total correlation* terdapat nilai kolerasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 6 butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar  $> 0,30$ .

#### b. Uji Reliabilitas

- 1) Uji Reliabilitas Disiplin, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

**Tabel 4.41**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y**

| Variabel             | Cronbach's Alpha |
|----------------------|------------------|
| Disiplin Kerja (X1)  | <b>0,815</b>     |
| Motivasi Kerja (X2)  | <b>0,937</b>     |
| Kepuasan Kerja (X3)  | <b>0,847</b>     |
| Kinerja Karyawan (Y) | <b>0,784</b>     |

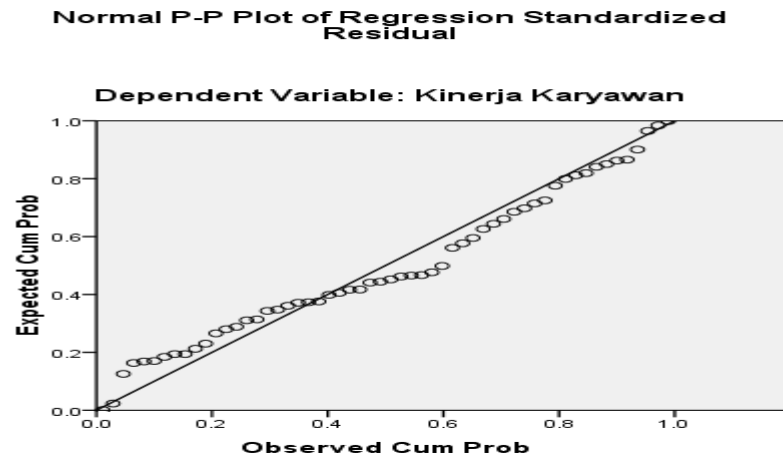
Sumber: Diolah Oleh SPSS (2020)

Dari tabel 4.27 di atas dapat kita ketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari Variabel X1, X2, X3 dan Y semuanya berada  $> 0,60$  maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas variabel adalah handal (reliable)



## 5. Uji Asumsi Klasik

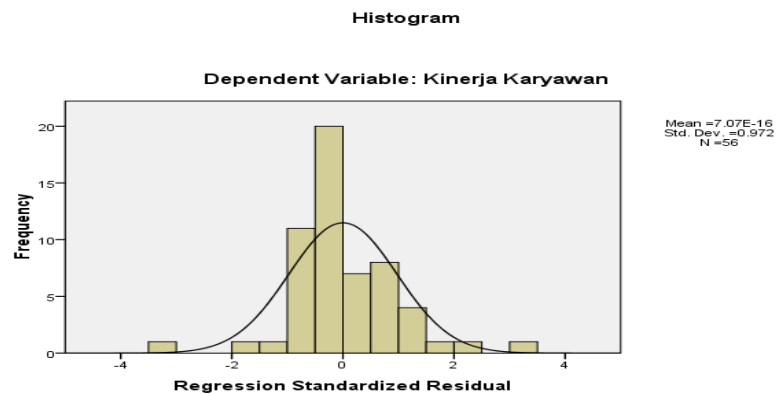
### a. Uji Normalitas



Sumber: Diolah SPSS (2020)

**Gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas di atas grafik histogram menuju kecembungan seimbang di tengah dan titik-titik PP-Plot berada diantara garis diagram maka data dinyatakan normal.



Sumber: Diolah SPSS (2020)

**Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.3 di atas Uji grafik normal PP-Plot grafik histogram digunakan untuk melihat hasil uji normalitas. Gambar di atas sesuai dengan

ketentuan uji normalitas yang menyatakan bahwa data dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.

**Tabel 4.42**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                   |                | Unstandardized Residual |
|-----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                 |                | 56                      |
| Normal Parameters <sup>a, b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                   | Std. Deviation | 1.26320022              |
| Most Extreme Differences          | Absolute       | .113                    |
|                                   | Positive       | .113                    |
|                                   | Negative       | -.103                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z              |                | .849                    |
| <b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>     |                | <b>.467</b>             |

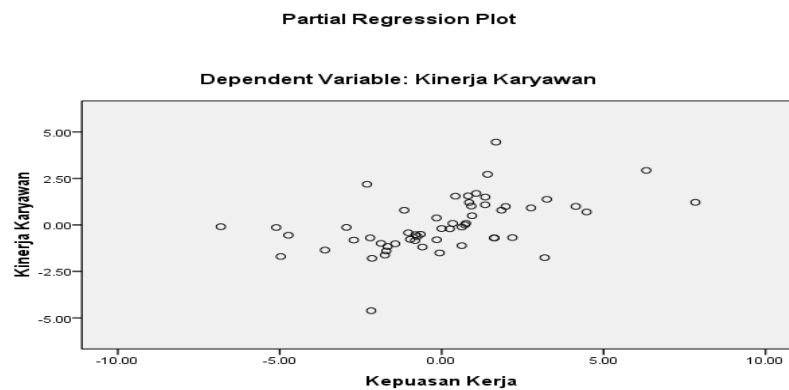
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Diolah Oleh SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.42 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,467 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Diolah SPSS (2020)

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4.4 Gambar *Scatterplot* menunjukkan sebaran data tidak terlalu membentuk pola-pola tertentu dan tidak pula terlalu menyebar maka data dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

### c. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.43**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model          | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |              |
|----------------|--------------|---------|------|-------------------------|--------------|
|                | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF          |
| 1 (Constant)   |              |         |      |                         |              |
| Disiplin Kerja | .761         | .367    | .131 | <b>.427</b>             | <b>2.342</b> |
| Motivasi Kerja | .881         | .670    | .300 | <b>.386</b>             | <b>2.590</b> |
| Kepuasan Kerja | .883         | .478    | .181 | <b>.262</b>             | <b>3.821</b> |

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.43 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

## 6. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (*Dependent Variabel*)

a = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

X<sub>3</sub> = Kepuasan Kerja (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = *Error term*

**Tabel 4.44**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1 (Constant)   | <b>1.195</b>                | 1.175      |                           |
| Disiplin Kerja | <b>.164</b>                 | .058       | .200                      |
| Motivasi Kerja | <b>.295</b>                 | .045       | .483                      |
| Kepuasan Kerja | <b>.259</b>                 | .066       | .353                      |

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.44 di atas maka persamaan regresi pada penelitian ini adalah:

$$Y = 1,195 + 0,164 X_1 + 0,295 X_2 + 0,259 X_3 + e$$

a) Konstanta  $\alpha = 1,195$

Dari konstanta  $\alpha = 1,195$  dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja tidak meningkat atau bernilai 0 (nol) maka Kinerja Karyawan sebesar 1.195 satuan.

b)  $\beta_1 = 0,164$

Jika ada kebijakan terhadap Disiplin Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,164 satuan.

c)  $\beta_2 = 0,296$

Jika ada kebijakan terhadap Motivasi Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,295 satuan.

d)  $\beta_3 = 0,259$

Jika ada kebijakan terhadap Kepuasan Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,259 satuan.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

**Tabel 4.45**  
**Hasil Uji Simultan (F)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F              | Sig.                    |
|-------|------------|----------------|----|-------------|----------------|-------------------------|
| 1     | Regression | 707.095        | 3  | 235.698     | <b>139.654</b> | <b>.000<sup>a</sup></b> |
|       | Residual   | 87.762         | 52 | 1.688       |                |                         |
|       | Total      | 794.857        | 55 |             |                |                         |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.45 dapat diketahui uji F menghasilkan  $F_{hitung}$  139.654 >  $F_{tabel}$  2,55 (n-k-1 pada k=56-4-1=51 pada 4) sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis ( $H_4$ ) sebelumnya diterima.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

**Tabel 4.46**  
**Hasil Uji Parsial (t)**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t            | Sig.        |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------------|-------------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |              |             |
| 1     | (Constant)     | 1.195                       | 1.175      |                           | <b>1.017</b> | <b>.314</b> |
|       | Disiplin Kerja | .164                        | .058       | .200                      | <b>2.842</b> | <b>.006</b> |
|       | Motivasi Kerja | .295                        | .045       | .483                      | <b>6.507</b> | <b>.000</b> |
|       | Kepuasan Kerja | .259                        | .066       | .353                      | <b>3.923</b> | <b>.000</b> |

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.46 dapat diketahui bahwa angka-angka variabel bebas saling mempengaruhi variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima  $H_o$  (tolak  $H_a$ ) apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > \alpha\ 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < \alpha\ 5\%$ .

#### 1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai  $t$  hitung Disiplin Kerja sebesar  $2,842 > 1,67$  ( $n-k=56-4=52$  pada  $0,05/ 5\%$ ) dan signifikan  $0,006 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis ( $H_1$ ) sebelumnya diterima

#### 2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai  $t$  hitung Motivasi Kerja sebesar  $6,507 > 1,67$  ( $n-k=56-4=52$  pada  $0,05/ 5\%$ ) dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis ( $H_2$ ) sebelumnya diterima

#### 3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai  $t$  hitung Kepuasan Kerja sebesar  $3,923 > 1,67$  ( $n-k=56-4=52$  pada  $0,05/ 5\%$ ) dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis ( $H_3$ ) sebelumnya diterima

### 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.47**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .943 <sup>a</sup> | .890     | <b>.883</b>       | 1.29913                    |

Sumber diolah : oleh SPSS 2020

Dari tabel 4.47 di atas dapat diketahui perolehan nilai *Adjusted R square* 0,883 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,883 (88,3%) Kinerja

Karyawan dapat diperoleh dan di jelaskan oleh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja ( $100\% - 88,3\% = 11,7\%$ ) sedangkan sisanya 11,7% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. Adapun hasil dari Uji Parsial (Uji t) didapatkan koefisien variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan hasil menunjukkan Nilai t hitung Disiplin Kerja sebesar  $2,842 > 1,67$  ( $n-k=56-4=52$  pada  $0,05/ 5\%$ ) dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, maka Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis ( $H_1$ ) sebelumnya diterima. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima arah positif menunjukkan bahwa Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan secara bersamaan sebesar 0.164 satuan. Asumsinya Disiplin kerja yang terdiri dari 8 pernyataan dinyatakan valid dan reliable (handal), namun ada 11,7% pengaruh yang dijelaskan oleh variabel lainnya diluar model yang tidak diteliti sebagai penyebab dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Aidin, Purbangkoro & Priharitini (2017), Indahsari & Hadizah (2016), Setiawan & Dewi (2013), Augusta & Sutanto (2013), Reza (2011). Hal ini mengidentifikasikan bahwa Disiplin Kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh setiap karyawan ketika melaksanakan sebuah pekerjaan sebagai tuntutan yang harus dicapai oleh masing-

masing pekerja, dengan adanya disiplin kerja baik itu terkait waktu kerja, penyelesaian pekerjaan, dan mematuhi segala aturan yang ada dilingkungan pekerjaan untuk itu dengan adanya disiplin kerja yang optimal oleh setiap karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan dicapai semakin baik disiplin kerjanya maka proses kerja juga akan semakin efektif dan memuaskan. Menurut (Hasibuan, 2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting bagi setiap karyawan karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011). Disiplin berasal dari bahas Latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. Adapun hasil dari Uji Parsial (Uji t) didapatkan koefisien variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan hasil menunjukkan Nilai t hitung Motivasi Kerja sebesar  $6,507 > 1,67$  ( $n-k=56-4=52$  pada  $0,05/ 5\%$ ) dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka Motivasi Kerja



berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis (H2) sebelumnya diterima.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima arah positif menunjukkan bahwa Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan secara bersamaan sebesar 0.295 satuan. Asumsinya Motivasi kerja yang terdiri dari 8 pernyataan dinyatakan valid dan reliable (handal), namun ada 11,7% pengaruh yang dijelaskan oleh variabel lainnya diluar model yang tidak diteliti sebagai penyebab dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Aidin, Purbangoro & Priharitini (2017), Indahsari & Hadizah (2016), Setiawan & Dewi (2013), Agusta & Sutanto (2013), Reza (2011). Hal ini mengidentifikasi bahwa Motivasi Kerja adalah faktor penting penyebab terciptanya suatu kinerja yang baik dan efektif dalam sebuah perusahaan, motivasi yang ada berasal dari diri sendiri, teman sekitar/ lingkungan kerja dan peran pemimpin dengan adanya motivasi dari ketiga hal tersebut maka dipastikan setiap karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan optimal meskipun terdapat problem atau kendala ketika melaksanakan pekerjaan tersebut bukan tidak mungkin dorongan yang terjadi pada lingkungan kerja akan membuat masalah tersebut bisa diselesaikan dengan cepat dan mudah. Motivasi berhubungan dengan dorongan yang ada dalam diri manusia sehingga menunjuk kondisi adanya keberagaman perilaku dalam bekerja. Menurut (Mangkunegara, 2016), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan dalam meningkatkan suatu kinerja.

Setiap karyawan pasti pernah mengalami kepenatan dan kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja sehari-hari. Semakin banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan, *deadline* menumpuk, target yang harus dicapai seringkali menjadi beban bagi karyawan dalam bekerja. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. Adapun hasil dari Uji Parsial (Uji t) didapatkan koefisien variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan hasil menunjukkan Nilai t hitung Kepuasan Kerja sebesar  $3,923 > 1,67$  ( $n-k=56-4=52$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis ( $H_3$ ) sebelumnya diterima.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima arah positif menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan secara bersamaan sebesar 0.259 satuan. Asumsinya Kepuasan kerja yang terdiri dari 8 pernyataan dinyatakan valid dan reliable (handal), namun ada 11,7% pengaruh yang dijelaskan oleh variabel lainnya diluar model yang tidak diteliti sebagai penyebab dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Aidin, Purbangkoro & Priharitini (2017), Indahsari & Hadizah (2016), Setiawan & Dewi (2013), Agusta & Sutanto (2013), Reza (2011). Hal ini mengidentifikasi bahwa Kepuasan Kerja adalah hasil akhir dari seorang karyawan pada saat mereka telah melaksanakan kewajiban penuh dalam bekerja maka dari itu perusahaan yang efektif dalam menjaga sumber daya manusia nya adalah perusahaan yang mampu memberikan rasa puas bagi setiap karyawannya dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, namun dalam hal ini karyawan juga dituntut untuk semaksimal mungkin melaksanakan pekerjaan agar perusahaan mampu mencapai produktivitas serta perkembangan yang baik sebagai tujuan jangka panjang yang harus dicapai.

Menurut (Robbins, 2014) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dicapai oleh para karyawan maka semakin baik proses kerja yang dilakukan pada perusahaan tersebut sehingga adanya feedback yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja secara optimal. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan Hal ini terlihat dari uji F menghasilkan  $F_{hitung} 139.654 > F_{tabel} 2,55$  ( $n-k-1$  pada  $k=56-4-1=51$  pada 4) sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis ( $H_4$ ) sebelumnya diterima.

Dalam melaksanakan segala aktivitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan setiap karyawan harus memiliki kemampuan serta pemahaman penting terkait kondisi pekerjaan yang akan dijalankan agar mampu memberikan kinerja yang maksimal sesuai yang diharapkan bersama dalam mencapai tujuan inti dari perusahaan untuk prospek keberhasilan jangka panjang, karyawan dalam ini wajib melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan sesuai target untuk memenuhi standarisasi kerja dalam mendapatkan profitabilitas kestabilan perusahaan maka dari itu dengan adanya kinerja yang baik akan berdampak secara langsung kepada perusahaan dimana sumber daya manusia benar-benar berkompeten memberikan sumbangsi tenaga, ide, kreativitas serta kemampuan dalam bekerja secara maksimal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja (Kashmir, 2016). Menurut Edison (2016) kinerja ialah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan

sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016) kinerja merupakan suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Aidin, Purbangkoro & Priharitini (2017), Indahsari & Hadizah (2016), Setiawan & Dewi (2013), Agusta & Sutanto (2013), Reza (2011).



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.
4. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

#### **B. Saran**

1. Disarankan bagi PT. Perkasa Internusa Mandiri-Medan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) untuk dapat mempertahankan sikap pemimpin bersikap tegas kepada karyawan yang melanggar aturan kerja dengan mean tertinggi yaitu 3,96. Selanjutnya disarankan juga agar PT. Perkasa Internusa Mandiri-Medan memperhatikan Keadilan terhadap karyawan ikut mendorong tewujudnya suasana kerja yang disiplin yaitu 3,57. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan adalah memberikan rasa nyaman serta aman dalam bekerja hal ini akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan yang ada dengan tidak membeda-bedakan karyawan

berdasarkan masa kerja serta jenis pekerjaan yang ada untuk meminimalkan sikap kesenjangan yang terjadi antar karyawan kepada karyawan lainnya dan pada atasannya.

2. Disarankan bagi PT. Perkasa Internusa Mandiri-Medan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) untuk dapat mempertahankan sikap karyawan yang mampu memberikan pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan dengan mean tertinggi yaitu 3,75. Selanjutnya disarankan juga agar PT. Perkasa Internusa Mandiri-Medan memperhatikan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan agar mampu diselesaikan sesuai dengan keinginan perusahaan yaitu 3,58. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan adalah perusahaan lebih memperhatikan setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan walaupun memiliki hasil yang baik bagi perusahaan namun untuk lebih meningkatkan maka control pekerjaan sangat diperlukan untuk mengantisipasi program kerja yang tidak berjalan dengan baik agar mampu diselesaikan dan dicari jalan keluarnya dengan mudah.
3. Disarankan bagi PT. Perkasa Internusa Mandiri-Medan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan pada variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) untuk dapat mengapresiasi karyawan yang mampu bertahan pada perusahaan pada kondisi yang tidak baik sekalipun dengan mean tertinggi yaitu 4,00. Selanjutnya disarankan juga agar PT. Perkasa Internusa Mandiri-Medan memperhatikan gaji yang diberikan telah sesuai dengan pekerjaan dengan mean yaitu 3,57. Solusi yang dapat dilakukan untuk



meningkatkan Kinerja Karyawan adalah perusahaan harus mampu memaksimalkan proses penyaluran gaji sehingga hak karyawan tidak terlambat dibagikan untuk dapat mengantisipasi komplain bahkan demo karyawan, memberikan tunjangan atau insentif sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4. Disarankan bagi PT. Perkasa Internusa Mandiri-Medan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan pada variabel kinerja karyawan (Y) Karyawan memiliki hubungan yang baik antar karyawan lainnya dengan mean tertinggi yaitu 4,00. Selanjutnya disarankan juga agar PT. Perkasa Internusa Mandiri-Medan memperhatikan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan mean yaitu 3,58. Solusi yang dapat dilakukan untuk adalah menjalin kerjasama yang efektif sesama karyawan hal ini tentunya perlunya pengawasan pimpinan terhadap karyawan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja antar karyawan dengan melakukan briefing sebelum dan sesudah kerja sehingga pekerjaan akan dengan mudah diselesaikan tepat pada waktunya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonando & Eddy, M. S.(2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya*. : Jurnal Paradigma. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Arikunto, Suharsimi.(2012). *Prosedur Pnelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bentar, Aidin .(2017). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember*. Jurnal Adminitrasi Bisnis. Universitas Jember.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Danim, Sudarwan. (2014). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bandung : PT. Remaja Rosadakarya.
- Edison, Anwar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Hartatik, P. I.(2018). *Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Jogyakarta : Penerbit Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Mulyadi . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor. : IN MEDIA.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2021). Determinan Kesiapan Mahasiswa Manajemen Unpab Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (Mea). *Jumant*, 12(2), 208-215.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasenda, Ririvega. (2013). *Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado* : Jurnal Adminitrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik : Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Khaddafi, M., Aspan, H., & Heikal, M. (2018). Effect of perception of facilities, intensity of conduct, and satisfaction of Tax Payers to Submission of Letter by E-Filing Notice on Tax Service. In *Proceedings of MICoMS 2017*. Emerald Publishing Limited.
- Luthans, Fred. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

*Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosadakarya.

- Manulang M, Pakpahan M. (2014). *Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis*. Bandung: Penerbit Citra Pustaka Media.
- Mathis, Robert L., dan Jhon Harold Jackson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit In Media.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Bussines Management Analysis Journal (BMAJ), Vol.1 No. 1 – Oktober (2018).
- Mutmainnah, H. (2013). *Pengaruh Kompensasi Pelatihan dan Peran Supervisor terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan*. GRADUASI. 29
- Nur Indah Sari, R. (2016). *Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja (Reach employee performance by job performance and work discipline)*. Jurnal Mahasiswa Adminitrasi Negara. Universitas Pendidikan Indonesia Bandung.
- Pramono, C., Wahyono, T., Agnes, M., & Qadri, U. L. (2020). Analysis of financial performance comparison before and after the emergence of e-commerce in Indonesian retail company. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 182-186.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Reza, Regina Aditya. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa* Jurnal Adminitrasi Bisnis . Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzel. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pemasaran : Dari Teori Kepraktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi. Dkk. (2013). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan : USU Press.
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). Information Search And Intentions To Purchase: The Role Of Country Of Origin Image, Product Knowledge, And Product Involvement. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

- Sondang P. Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wahyudi, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Cetakan Ketiga. CV. Bandung : Sulita.
- Winardi. (2011). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.